



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

“Valores interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de
Ancón, 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA:

AVALOS LEIVA, Ashly Yasmin

ASESOR:

DR. KANEKO AGUILAR, Juan José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz

Presidente

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Secretario

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres por su ejemplo y dedicación, a quienes les debo por ser quien soy.

A mi hermano por saber comprenderme y apoyarme durante estos años que llevamos viviendo juntos y por lo que años que faltan vivir.

Y a toda mi familia y amigos que me brindaron su apoyo y cariño.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi asesor Dr. Juan José Kaneko Aguilar por haberme brindado sus conocimientos durante las horas de asesoría, resolviendo mis dudas sin importar la hora que fuese.

A todos mis profesores de la Universidad César Vallejo que me apoyaron durante estos años de estudio.

Y un especial agradecimiento a mi familia y amigos que incondicionalmente estuvieron a mi lado dándome su respaldo en cada ocasión que lo necesite.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Ashly Yasmin Avalos Leiva, con DNI: 70930418, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Valores interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de Octubre del 2017

Ashly Yasmin Avalos Leiva

DNI 70930418

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Valores Interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016”. La investigación tiene la finalidad de Establecer las diferencias significativas de los valores interpersonales en militares.

El documento consta de seis capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen la realidad problemática, los antecedentes, el marco teórico de las variables, la formulación de problemas, la justificación, la determinación de las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende el diseño de investigación, tipos de estudio, la Operacionalización de las variables, variables sociodemográficas, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Ashly Yasmin Avalos Leiva

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
INDICE	VII
INDICE DE TABLAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
 INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.2.1. Internacionales	3
1.2.2. Nacionales	7
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Concepto de valores	7
1.3.2. Teorías de los valores	8
1.3.2.1. Teoría de Edwar Spranger	8
1.3.2.2. Teoría de Rokeach	9
1.3.2.3. Teoría de Schwartz	10
1.3.2.4. Teoría de Leonard Gordon	11
1.3.3. Clases de valores	13
1.3.4. Importancia de los valores	15
1.3.5. Crisis de valores	16
1.3.6. Militares	17
1.3.6.1. Concepto	17
1.3.6.2. Funciones de los militares	17
1.3.6.3. Características del entorno militar	18

1.3.6.4. Valores del ejercito	20
1.3.6.5. Tiempo de permanencia y valores	20
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación del estudio	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivo	22
 MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Tipo de investigación	24
2.3. Variable	24
2.3.1. Operacionalización de variable	24
2.3.2. Variable sociodemográfica	25
2.4. Población, muestra y muestreo	26
2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos	28
2.5.1. Ficha técnica	28
2.5.2. Descripción de las dimensiones	29
2.5.3. Administración de la prueba	29
2.5.4. Calificación de la prueba	29
2.5.5. Interpretación de la prueba	31
2.5.6. Validez y confiabilidad	31
2.6. Técnicas de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	33
 RESULTADOS	34
 DISCUSIÓN	51
 CONCLUSIÓN	53

RECOMENDACIÓN	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumento Original	59
Anexo 2: Instrumento Adaptado	64
Anexo 3: Consentimiento informado	68
Anexo 4: Carta de autorización	69
Anexo 5: Matriz de consistencia	70
Anexo 6: Formato de criterio de jueces	74
Anexo 7: Prueba de confiabilidad	99
Anexo 8: Baremos	103

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la muestra según edad	25
Tabla 2 Distribución de la muestra según grado	26
Tabla 3 Validez de contenido del Cuestionario de V. Interpersonales	35
Tabla 4 Modificación del Cuestionario de Valores Interpersonales	38
Tabla 3 Descripción de las dimensiones de los Valores Interpersonales	39
Tabla 4 Descripción de la variable Soporte	40
Tabla 5 Descripción de la variable Conformidad	41
Tabla 6 Descripción de la variable Reconocimiento	42
Tabla 7 Descripción de la variable Independencia	43
Tabla 8 Descripción de la variable Benevolencia	44
Tabla 9 Descripción de la variable Liderazgo	45
Tabla 10 Descripción de los Valores Interpersonales	46
Tabla 11 Valores Interpersonales según edad	47
Tabla 12 Valores Interpersonales según grado	48
Tabla 13 Prueba de Kolmogorov- Smirnov de Valores Interpersonales	49
Tabla 14 Diferencias de los Valores Interpersonales según tiempo de permanencia	50
Tabla 17 Análisis de confiabilidad del Cuestionario de V. Interpersonales	99
Tabla 18 Análisis de confiabilidad de la dimensión de Soporte	99
Tabla 19 Análisis de confiabilidad de la dimensión de Conformidad	100
Tabla 20 Análisis de confiabilidad de la dimensión de Reconocimiento	100
Tabla 21 Análisis de confiabilidad de la dimensión de Independencia	101
Tabla 22 Análisis de confiabilidad de la dimensión de Benevolencia	101
Tabla 23 Análisis de confiabilidad de la dimensión de Liderazgo	102

VALORES INTERPERSONALES EN MILITARES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DEL DISTRITO DE ANCÓN, 2016

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca identificar si existe diferencia a nivel de los valores interpersonales en militares de una Institución Pública del Perú según tiempo de permanencia. La investigación es de tipo descriptivo – comparativo con diseño de estudio no experimental transversal. Se contó con una muestra de 168 militares, dividiéndose proporcionalmente en 79 militares de 5 a 10 años y 89 militares de 15 a 20 años. El instrumento utilizado para la recopilación de datos fue el Cuestionario de Valores Interpersonales” (SIV = Survey of Interpersonal Values) el cual consta de 90 ítems. Los resultados obtenidos de la muestra de 168 militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón muestran que no existe diferencia significativa según tiempo de permanencia. Asu vez, el valor interpersonal con mayor predominancia es la dimensión de Soporte. Asimismo, los valores interpersonales que más predominan según edad se encuentran en un nivel promedio representado por un 32,7% para las edades entre 33-40. Por último, los valores interpersonales según grado se encuentran en un nivel promedio representado por un 32,7% para el grado técnico 3.

Palabras claves: Valores interpersonales, militares, tiempo de permanencia.

INTERPERSONAL VALUES IN MILITARY OF A PUBLIC INSTITUTION OF THE STATE OF THE ANCÓN DISTRICT, 2016

ABSTRACT

The present research work seeks to identify if there is difference in the level of interpersonal values in military of a Public Institution of Peru according to time of permanence. The research is descriptive - comparative with non - experimental transversal study design. It had a sample of 168 military personnel, dividing proportionally into 79 military personnel from 5 to 10 years and 89 military personnel from 15 to 20 years. The instrument used for data collection was the Interpersonal Values Questionnaire "(SIV = Survey of Interpersonal Values) which consists of 90 items. The results obtained from the sample of 168 military personnel of a public institution of the State of the district of Ancón show that there is no significant difference according to length of stay. Thus, the interpersonal value with the greatest predominance is the dimension of Support. Likewise, the interpersonal values that predominate according to age are at an average level represented by 32.7% for the ages between 33-40. Finally, interpersonal values according to grade are at an average level represented by 32.7% for technical grade 3.

Key words: Interpersonal values, military, length of stay.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los valores juegan un papel muy importante en nuestra sociedad ya que se les considera como una base importante para poder relacionarnos de manera adecuada con las personas que se encuentran a nuestro alrededor, así mismo ejercen una gran influencia en diversos ámbitos de nuestra vida como el aspecto personal, laboral, profesional y social.

Muchos de los problemas que aquejan a nivel mundial a la población, giran entorno de la corrupción, problema que genera grandes pérdidas a las naciones. Así tenemos que en el año 2015 Transparencia Internacional en un estudio realizado a nivel mundial encontró que países como Dinamarca y Finlandia ostentan el más alto nivel de corrupción, en la que parte la responsabilidad del tema de la corrupción se debe a que los ciudadanos implicados dentro de las instituciones evaluadas no poseen una adecuada escala de valores que guíen su comportamiento a la emisión de conductas socialmente aceptables a conductas ligadas al seguimiento de las normas. Gordon menciona que los valores determinan las actitudes de las personas; asimismo menciona que llegan a influenciar ya sea consciente o inconscientemente en las decisiones tomadas en las distintas situaciones que se les presenta en su vida diaria (2003, p. 4).

En el contexto latinoamericano, las evaluaciones realizadas a los ciudadanos revelan que una de las instituciones con mayores índices de corrupción son las instituciones militares o policiales. Los estudios realizados por Transparencia Internacional en el año 2007 revelaron que las instituciones del Estado en general presentan altos niveles de corrupción, encontrándose dentro de ellas a las fuerzas militares y policías. En el Barometer 2007, como fue titulado dicha investigación, colocan a los militares como los causantes de la corrupción con 3.5% y a la policía con un 4.0%. Es debido que a esta problemática que los autores han empezado a investigar el nivel de valores

que poseen las fuerzas policiales o fuerzas armadas, así tenemos que en Argentina, Castro y Nader (2006), encontraron que en los oficiales de marina predomina valores de autodirección, benevolencia y el universalismo; mientras que en los cadetes valores como la benevolencia, autodirección y seguridad. En nuestro medio, una encuesta realizada por Proética (2015) encontró que uno de los problemas principales en nuestro país también es la corrupción encontrándose que el 61% de quienes practican más el antivalor de la corrupción es la Policía Nacional Perú y el Congreso de la República. Así mismo encontraron que el 12% de peruanos consideran que los militares son los causantes de la corrupción en un nuestro país, mientras que IPSOS por encargo de El Comercio (2015), realizaron una encuesta a la población en la que el 37% de ella considera que la inseguridad ciudadana se debe a la ineficiencia y corrupción de la Policía Nacional.

Una de las razones por las cuales los niveles de corrupción son altos; se debe a que las investigaciones relacionadas a los valores de las personas que conforman las fuerzas armadas y policiales son muy escasas y, por ende, no se pueden proponer estrategias remediales.

Los valores que poseen los militares van más allá de los que posee cualquier civil y esto es porque su labor supera cualquier otro, debido a que buscan servir, defender y engrandecer a su patria cada día, ya sea a nivel nacional o internacional, en la que cargan con una responsabilidad social. Debido a que la problemática de la corrupción es crítica se hace patente la necesidad de realizar investigaciones que busquen indagar el nivel de valores dentro de esas instituciones y determinar sobre todo si el ingreso a ellas disminuye o aumenta el nivel de valores con los cuales ingresan los cadetes. Por ello la presente investigación busca determinar si existen diferencias significativas a nivel de valores interpersonales en personal militar según tiempo de permanencia.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Casullo y Castro (2003), determinaron el perfil de valores de la población civil y militar y examinaron las diferencias individuales según contexto, sexo y edad de los participantes. La muestra estuvo conformada por 898 sujetos dividiéndose en 462 civiles, 63 oficiales de marina y 373 cadetes. El instrumento empleado fue el Cuestionario VAL, especialmente diseñado para la presente investigación. Los resultados obtenidos en la investigación fueron que tanto los oficiales de marina como los cadetes tuvieron una inclinación hacia los valores de tradición (respeto y el compromiso por las costumbres y cultura tradicional), conformidad (actuar de acuerdo con las normas sociales) y seguridad (estabilidad social y personal), mientras que en la población civil el valor que predomina es la apertura al cambio. Los valores predominantes según edad y sexo no se encontraron diferencias significativas.

Casullo y Castro (2004), determinaron si existía diferencias a nivel de los valores según grupo ocupacional: civiles, oficial de marina y estudiantes cadetes argentinos. La muestra estuvo conformada por 878 sujetos dividiéndose en 442 civiles, 63 oficiales y 373 cadetes. El instrumento empleado Cuestionario VAL especialmente diseñado para la presente investigación. Los resultados obtenidos fueron que en los civiles el valor que predomina es la apertura al cambio, en la población militar (cadetes y oficiales de marina) predomina los valores de tradición, conformidad, seguridad y benevolencia.

Castro y Nader (2004), analizaron los valores y estilos de liderazgo en cadetes y oficiales de marina argentinos. Tuvo como población 500 sujetos en el que 276 eran civiles, 126 eran oficiales y 98 cadetes del ejército. El instrumento que utilizaron para evaluar los valores fue el Perfil de Valores Personales de Schwartz y para evaluar el estilo de liderazgo

diseñaron su propia encuesta. Los resultados obtenidos muestran que tanto los cadetes como los oficiales de marina presentan según su autopercepción presentan el valor de benevolencia (importancia por el bienestar de las personas). En relación con el estilo de liderazgo que predomina es el liderazgo transformacional (logra influenciar en el grupo para obtener el bienestar grupal de manera que favorezca el cambio organizacional).

Castro y Nader (2006), adaptaron el Cuestionario de Perfil de Valores (PVQ) de Schwartz. La población estuvo conformada por 692 argentinos siendo 471 eran civiles, 97 oficiales de marina y 124 cadetes. El instrumento que se utilizó para recoger los datos fue el Cuestionario de Valores Personales de Schwartz. Los resultados obtenidos fueron que en la población civil predominan la búsqueda de desafíos y novedades, el pensamiento creativo e independiente y la búsqueda de placer y satisfacción personal. En relación con los oficiales de marina predominan los valores de autodirección (interés por tener libertad de acción), benevolencia y el universalismo (importancia por la tolerancia y la justicia social); mientras que en los cadetes valores como la benevolencia, autodirección y seguridad. Así mismo encontró que la confiabilidad por consistencia interna oscila entre 0.60 y 0.89. La validez de constructo reveló que la prueba posee 3 factores bien definidos.

Sosa (2009), analizó la relación entre los valores y estilos de personalidad en argentinos. La población estuvo conformada por 104 militares que partirían a realizar misiones de paz. El instrumento usado para la recolección de datos de la personalidad fue el Cuestionario Big Five y para los valores fue el Cuestionario de Valores Personales de Schwartz. En los resultados obtenidos se destaca el predominio de valores de benevolencia, tradición y universalismo y en cuanto a los estilos de personalidad destaca la apertura a la experiencia. Así mismo se establece la relación entre los valores y los estilos de personalidad siendo el objetivo principal de la presente investigación, entre ellas

tenemos la relación del valor de universalismo con los estilos de personalidad de extroversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura la experiencia. El valor de benevolencia tuvo relación con los cinco estilos de personalidad anteriormente mencionados. Tradición con agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura la experiencia. Seguridad con agradabilidad y responsabilidad. El poder con responsabilidad y neuroticismo. Hedonismo con apertura a la experiencia. Estimulación con extroversión y apertura la experiencia. Autodirección con extroversión, neuroticismo y apertura la experiencia. Cabe mencionar que los valores de conformidad y logro no obtuvieron relación con ninguno de los estilos de personalidad. Nader y Castro (2009), buscaron determinar si la cultura organizacional y los valores personales organizacionales influyen en los estilos de liderar en líderes militares como civiles. La muestra estuvo conformada por 364 líderes dividiéndose en 226 civiles y 138 militares. Los instrumentos utilizados para recolección de datos fueron el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) creados por Castro Solano, Nader & Casullo, el Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Schwartz, el Cuestionario de la descripción organizacional de Bass y Avolio y el Cuestionario de VAL de Casullo y Castro. Los resultados obtenidos de la muestra fueron que los líderes civiles transformacionales se ven influidos por la cultura transformacional mientras que los líderes militares transformacionales por los valores personales y organizacionales. Por último, los líderes civiles transaccionales refieren estar influenciados por la cultura organizacional mientras que líderes militares están influenciados por los valores organizacionales.

Nader y Sánchez (2010), buscaron determinar si existe diferencia en las orientaciones de los valores de líderes transformacionales y transaccionales y analizar si existen diferencias en las orientaciones de valores según el tipo de población (civil y militar). La muestra estuvo conformada por 364 líderes españoles (226 civiles y 138 militares) de

todos los niveles. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) de Castro Solano, Nader & Casullo y el Portrait Values Questionnaire (PVQ) de Schwartz. Los resultados obtenidos fueron que no hay diferencias según el estilo de liderazgo y sí existen diferencias en las orientaciones de valores según población. Los líderes militares mostraron mayor preferencia por valores relacionados con la Conservación.

Zubieta, Beramendi y Sosa (2011), buscaron indagar las actitudes de sexismo ambivalente, valores y dominancia social. La muestra estuvo conformada por 238 cadetes de ambos sexos. Las pruebas aplicadas para la recolección de datos fueron la Escala de Valores de Schwartz, el inventario de Roles Sexuales de BSRI, el Inventario de Sexismo Ambivalente y la Escala de Orientación de Dominancia Social. Los resultados obtenidos de la aplicación de las pruebas fueron que en los cadetes mujeres existe una mayor orientación por los valores como Autotrascendencia y universalismo, mientras que en varones predomina el valor de poder y muestran una mayor orientación hacia la dominancia.

Depaula y Azzollini (2012), analizaron la relación entre los niveles de inteligencia cultural desplegados por estudiantes militares argentinos, su motivación para el aprendizaje académico y los valores humanos vinculados al área laboral. La muestra estuvo conformada por 400 cadetes aspirantes a oficiales de marina del Ejército Argentino dividiéndose en 377 hombres y 23 mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Encuesta Sociodemográfica, la Escala de Inteligencia Cultural, Escala de Metas de Aprendizaje, Población Militar (EMA - M) y el Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL). Los resultados muestran que los estudiantes presentan valores vinculados al cuidado de las tradiciones nacionales. El valor “estimulación” se asocia con la resolución creativa y original de experiencias nuevas o situaciones inciertas, equilibrando cierta auto-restricción que limitaría la apertura hacia la diversidad cultural.

1.2.2. Nacionales

Grimaldo (2008a), identificó y comparó el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito, según sexo. La población estuvo conformada por 203 policías entre varones y mujeres, siendo la edad promedio de 34 años. El instrumento utilizado para la investigación fue la versión abreviada de Escala de Valores hacia el Trabajo. Los resultados obtenidos fueron que los dos principales grupos de valores fueron: Autotrascendencia (preocupación por el bienestar de los demás) y Apertura al Cambio. Las mujeres obtuvieron un nivel promedio en todas las áreas evaluadas; sin embargo, se aprecia un mayor porcentaje en Apertura al cambio mientras que los varones presentaron una puntuación mayor en todas las escalas; aunque las diferencias no son significativas. Grimaldo (2008b), identificó y comparó la jerarquía de valores en policías según el sexo. La población estuvo conformada por 203 policías entre varones y mujeres, siendo la edad promedio de 34 años. El instrumento que se usó para la recolección de datos fue Escala de Valores de Rokeach. Los resultados obtenidos en su investigación fueron que en los policías varones, los valores terminales (estados finales de existencia.) que obtuvieron un alto puntaje fueron el amor maduro y la religión mientras que en las mujeres el valor que predominó fue el respeto. En cuanto a los valores instrumentales (relacionados con los modos de conducta) jerarquizan el valor de la alegría en varones y el amor en policías mujeres. En cuanto a la comparación, en la jerarquía de valores cada grupo mantiene una independencia en los valores terminales e instrumentales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Concepto de valores

A lo largo de los años diversos autores han dado diversas definiciones

de una sola palabra “valores”, pero a pesar de recibir muchas definiciones con diversas palabras todas tienen el mismo significado.

Schwartz (1992, citado por Curubeto, 2007), define a los valores como “metas deseable y transituacionales que varían en importancia y que sirve como principios de guía para vida” (p. 131).

Así mismo, Rokeach (1968-1969), quien también se une al grupo de autores que definen los valores, refiere que “los valores son creencias centrales y duraderas que mantienen las personas, [...]; son estándares que guían las actitudes, las acciones, las comparaciones y las justificaciones de ellas misma o acerca de otras personas [...]” (citado por Curubeto, 2007, p. 126).

Por último, Gordon define a los valores como un medio que determina la actitud de la persona; asimismo menciona que llegan a influenciar ya sea consciente o inconscientemente en las decisiones tomadas en las distintas situaciones que se les presenta en su vida diaria (2003, p. 4).

En conclusión, ante esas tres definiciones dadas podemos decir que los valores son parte de la vida de todo individuo y que son propias de las personas, siendo reflejas en nuestro comportamiento, pensamiento, acciones, las cuales se verán manifestadas en toda nuestra vida cotidiana.

1.3.2. Teorías de los valores

Existen diversas teorías con relación a los valores, entre ellas encontramos:

1.3.2.1. Teoría de Edwar Spranger

En esta teoría Spranger, dirigió sus estudios hacia la búsqueda de las situaciones con las se relacionará el ser humano en el medio. Estas situaciones Spranger las define como los valores culturales hallados por él mismo en la sociedad.

Por ello Spranger (1928, citado por Wolman, 1937), sugirió 6 tipos de modelos (pp. 483 - 484):

Tipo teórico: es el intelectual que trata de resolver los problemas de manera racional en búsqueda de la verdad.

Tipo económico: relacionado a los aspectos prácticos de la vida en el que el fin primordial es autopreservación y la seguridad económica. La persona con este tipo de modelos busca los valores materiales y su ídolo es el éxito material.

Tipo estético: se encuentra impresionado por la belleza y la armonía del universo, está relacionado con la gracia y el encanto.

Carácter sociable o social: es considerado, amistoso siendo el altruismo la característica de su conducta. Su fin primordial es el deseo de ayudar a los demás. Valores principales: bondad moral y la simpatía.

Carácter político: uno de sus principales objetivos es obtener el control sobre los demás, por lo que está muy preocupado en conocer métodos de gobernar e influir sobre los demás.

Tipo religioso: busca la interacción entre el hombre y el universo, su principal consideración es la verdad y la armonía interiores.

1.3.2.2. Teoría de Rokeach

Rokeach (1973, citado por Robbins y Jugde, 2013, p. 145), quien elabora su propia prueba en cual lleva por título Encuesta de valores de Rokeach (EVR), para evaluar los valores en las personas y en base a ello divide los valores en dos grupos:

Valores terminales: son aquellos valores que van a ayudar a que la persona llegue a alcanzar sus metas personales durante toda su vida, estos valores pueden ser: amistad, aprecio autoestima, placer,

libertad, reconocimiento social, etc. Estos valores se clasifican en personales e interpersonales.

Valores instrumentales: son los medios que usa la persona para llegar a alcanzar sus valores terminales. Entre los valores instrumentales podemos encontrar la mejora social, la confianza de sí mismo, la disciplina social, etc.

1.3.2.3. Teoría de Schwartz

Schwartz (1992, citado por Curubeto, 2007, pp. 132-133), establece diez valores, las cuales están relacionadas con las diversas necesidades que el individuo considera que deben ser satisfechas:

Autodeterminación: está relación con la independencia que posee la persona para escoger, elegir, crear y explorar según lo que desee. Los conceptos relacionados con la autodeterminación son: la curiosidad, libertad, creatividad, elección de sus propias metas, etc.

Estimulación: está caracterizada por la necesidad que tiene la persona para llegar a obtener resultados positivos de las actividades que realice. Este valor está relacionado son: una emocionante vida, desafío, emoción, novedad.

Hedonismo: se refiere a la satisfacción de las necesidades del organismo. Tiene relación con el goce de la vida, el placer y la autoindulgencia.

Realización o logro de objetivos: es conseguir el cumplimiento y el reconocimiento social de los objetivos que fueron establecidos ya sea de manera individual o grupal mediante las normas aceptas en la sociedad. Los conceptos relacionados con este valor son: el éxito, capaz, ambición, influyente e inteligencia.

Poder: se refiere al dominio que posee una persona sobre otra.

Valores relacionados: poder social, autoridad, riqueza, preservación de la imagen pública, y reconocimiento social.

Seguridad: se refiere a la comodidad y estabilidad de las personas en su medio. Comprende dos subtipos de valores: necesidades básicas de la persona (ejm. salud) y necesidades como grupo (ejm. seguridad nacional). Conceptos relacionados: limpieza (orden o aseo), la seguridad emocional, orden social, seguridad familiar, reciprocidad de valores, sentido de pertinencia y salud.

Conformidad: Es actuar de acuerdo con las normas sociales, es por ello que se da la restricción o inhibición de ciertas acciones a fin de no generar algún daño ya sea personal o grupal. Relacionado con: la obediencia, autodisciplina, cortesía y el honrar a los padres y a las personas mayores.

Tradicición: Es el respeto y aceptación a las creencias, costumbres propias de la cultura en la que nos desenvolvemos. Está relacionada con: respeto de la tradición, humildad, devoción moderación, etc.

Benevolencia: Se busca el bienestar y mejora de los demás. Relacionado con: el ser servicial, honestidad, lealtad, amistad verdadera, propósito y sentido de la vida, responsabilidad, etc.

Universalismo: Finalmente este valor está relacionado con el aprecio, tolerancia y protección no solo por el bienestar de los demás sino también por el de la naturaleza. Está relacionado con la tolerancia o liberalismo, la justicia social, la igualdad, protección con el medio ambiente, etc.

1.3.2.4. Teoría de Leonard Gordon

Según Gordon, los valores pueden estar orientados en dos direcciones:

1. Valores personales, afirmando que los valores que lo componen son los que guían la conducta, las decisiones tomadas de la persona, estando presentes en la conducta de la persona día a día (2003, p. 4). Los valores que los componen son:

Practicidad: es cuando la persona desea obtener la mayor ganancia a fin de poder satisfacer sus necesidades personales. Estas personas buscan hacer actividades prácticas en el que puedan obtener resultados positivos a corto plazo y sean económicamente ventajosas.

Resultados: la persona desea obtener retos difíciles ya que por medio de este podrá demostrar el grado de su perfeccionismo y sus ansias de superación a fin de lograr alguna recompensa.

Variedad: este valor se caracteriza porque la persona busca experimentar cosas nuevas y diferentes a fin de llegar a obtener mayor experiencia de las mismas, y es importante que dichas cosas no sean o se vuelvan rutinarias.

Decisión: es cuando la persona tiene interés por aquellos trabajos en el que pueda tomar sus decisiones en las situaciones que se le pueda presentar.

Orden y Método: la persona le da importancia a los trabajos bien organizados y elaborados, desarrollando sus actividades de acuerdo con su plan establecido.

Metas: es cuando la persona busca definir de manera clara sus metas a fin de llegar a obtener resultados positivos según las actividades que desee elaborar, así mismo son personas orientas a la solución de problemas y hacia el trabajo efectivo.

2. Valores interpersonales, Forteza y TEA Ediciones (2005, p. 4), mencionan que Gordon define a los V. I. como aquellos valores que se presentan en la interacción con el medio, es decir, con el medio familiar, laboral, social, los cuales serán de utilidad para poder relacionarse de manera efectiva con las personas que se encuentran a nuestro alrededor. Asimismo, en lo publicado por el Círculo de Estudio de Psicología (2010), mencionan Gordon establece los valores en los siguientes valores:

Soporte: la persona busca recibir apoyo, aliento, comprensión, consideración por parte de su entorno.

Conformidad: la persona debe buscar hacer lo es correcto y aceptado por la sociedad; acatando las normas de convivencia.

Reconocimiento: la persona debe ser respetado y admirado por los demás, ser considerado importante, reconociendo y admirando lo que hace.

Independencia: la persona puede y tiene el derecho de hacer todo lo que quiera, siendo libre para tomar sus propias decisiones, actuando a favor de su propio criterio.

Benevolencia: se caracteriza por el apoyo que se brinda a los demás, por las ganas que se tiene para ayudar a los demás de manera desinteresada.

Liderazgo: es estar encargado de grupos de personas en el que se tiene autoridad y poder.

1.3.3. Clases de valores

Ramírez y Álvarez, mencionan que para la persona debe ser de suma importancia identificar la jerarquía de los valores, ya que estas les permitirán orientar su vida en función a sus objetivos establecidos (2014,

p. 441). Por ello, para identificar la jerarquía de los valores, estas deben ser clasificadas, por lo que mencionarán una serie de autores que según perspectiva realizarán dicha clasificación (2014, pp. 442-443):

Según Ibarra, según las necesidades de las personas los valores pueden ser establecidos en escalas, es decir, de lo inferior a lo superior:

Primer nivel: valores relacionados con el nivel natural como la conservación de la propia vida y la salud.

Segundo nivel: valores orientados a la satisfacción personal y la felicidad personal.

Tercer nivel: valores heredados por el individuo (al nacer) como el arte, leyes, moral, etc.

Cuarto nivel: son los valores que pueden darse a lo largo de la vida las cuales estarán ligadas a las anteriores.

Obando y Solís (2004), establecen la siguiente clasificación de valores:

Valores éticos: valores que hacen escoger entre lo bueno, lo malo, lo justo, lo injusto, etc.

Valores estéticos: valores relacionados con la belleza como lo bonito, lo feo, lo ridículo, etc.

Valores económicos: valores relacionados con la economía como lo beneficioso, lucrativo, etc.

Valores religiosos: encontramos el amor, la humildad, compasión, etc.

Miró (1998), elabora una clasificación de cinco clases de valores:

Valores éticos: están incluidos valores como lealtad, justicia, generosidad, etc.

Valores religiosos: valores vinculados con la religión como piedad,

devoción, obediencia, etc.

Valores teóricos: valores como la claridad, verdad, lo falso, etc.

Valores económicos: utilidad, eficiencia, utilidad, etc.

Por medio de esta recopilación, de los diversos autores que han clasificados los valores, para Ramírez y Álvarez (2014, p.443), los valores pueden dividirse de manera general en la siguiente clasificación:

Valores vitales: la fuerza, agilidad, placer, etc.

Valores económicos: riqueza, éxito, eficaz, y valores relacionados con ética.

Valores intelectuales: conocimiento, la verdad, inteligencia, etc.

Valores estéticos: el arte, la belleza, el buen gusto, etc.

Valores sociales: vocación al servicio, prosperidad, autoridad, lo justo, solidaridad, honor, etc.

Valores morales: prudencia, justicia, fortaleza, etc. Estos valores se consideran superiores a los demás ya que dependen de la elección de la propia persona, además estos valores están orientados a hacer de las personas cada vez más humano.

1.3.4. Importancia de los valores

Los valores cumplen un rol muy importante en la vida de cada uno de los individuos, ya que de ellas dependen el entender las actitudes, pensamientos y percepciones que se tienen en el comportamiento de las personas en relación a las diversas situaciones que viven día a día, es ahí que en el pensamiento entra a tallar lo que se “debe ser” o “no debe ser”, lo que “se debe hacer” o con lo que “no se debe hacer”, en relación a lo que uno como persona considera correcto o incorrecto, por ello es importante que los valores obtenidos en la vida sean las correctas a fin de obtener buenos resultados en cada momento que se vive.

Para entender esto, Robbins y Judge (2013), prestan un claro ejemplo en el ámbito organizacional:

Suponga que ingresa a una organización con la idea de que es correcto que se asigne un salario con base en el desempeño, mientras que es incorrecto asignarlo a partir de la antigüedad. ¿Cómo reaccionaría si observa que en la organización a donde acaba de entrar se premia la antigüedad y no el desempeño? Es probable que se sienta decepcionado - y esto le causaría insatisfacción laboral e incluso la decisión de no hacer un mayor esfuerzo, ya que “de todos modos no habrá más dinero”. ¿Serían diferentes sus actitudes y conducta, si sus valores coincidieran con las políticas de remuneración de la empresa? Lo más seguro es que sí (p, 144).

En relación con el ejemplo, si los valores que percibimos en nuestro medio son los incorrectos no es necesario o es de importancia cambiar los que poseemos a fin de ser aceptados o notados por los demás. Es preferible seguir con los valores correctos y obtener respuestas positivas día a día, que a cambiarlos y arrepentirse en el transcurso de la vida.

1.3.5. Crisis de valores

Hoy en día se está viendo continuamente la falta valores en nuestra sociedad, a pesar de ser identificadas y conocidas, dándose una incoherencia entre lo que decimos con los que hacemos, originándose de esa manera a lo que conocemos como “crisis de valores” (Ramírez y Álvarez, 2014, p.444.), donde lamentablemente lo que más importa es lo que uno “tiene” sin importar el cómo fue que se obtuvieron las cosas ya sea por medio del egoísmo, individualismo o el haber pasado por encima de otros a fin de conseguir lo que se quiso, ignorando valores como la solidaridad, justicia, respeto, honestidad, etc., y olvidándose que lo más importa es lo que uno “es”, y la importancia de los valores humanos. Entonces al darse todo ello se origina una opinión totalmente diferente

de los valores, ya que se empieza a desplazar los valores como la solidaridad, dignidad, respeto, etc., debido a que no proporcionan los beneficios que se desean creando un interés por el individualismo, la deslealtad, la competencia, etc., viendo en ellas un medio de conseguir sus propósitos.

1.3.6. Militares

1.3.6.1. Concepto

Martínez (1988, citado por Alli, 2000), define militares los que pasan y superan una serie de pruebas correspondientes y se integran de modo permanente brindando sus servicios en los Ejércitos en el que irán desarrollando actividades de conocimientos técnicos.

1.3.6.2. FUNCIONES DE LOS MILITARES

Cuando una persona forma parte de una organización no solamente es adaptarse a la cultura sino es también cumplir una serie de funciones que van acorde a su cargo y esto no excluye el ámbito militar la cual está escrita en el Capítulo II Art. 4 del Decreto Legislativo N° 1138. Entre ellas encontramos las siguientes funciones:

- “Ejercer el control, la vigilancia y la defensa del dominio marítimo, el ámbito fluvial y lacustre del país.
- Participar en el control del orden interno, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política del Perú y la normativa legal vigente.
- Participar en la ejecución de las Políticas de Estado en materias de Seguridad y Defensa Nacional.

- Participar en la elaboración de las políticas relacionadas con el empleo de la Marina Mercante Nacional, como componente de la reserva naval.
- Desarrollar actividades de inteligencia orientadas a la Seguridad y Defensa Nacional en el ámbito de su competencia.
- Participar en Operaciones de Paz convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) u otros organismos internacionales.
- Mantener a través de los medios navales la presencia del Estado peruano en el continente antártico.
- Conducir la participación de las Fuerzas Armadas en situaciones de emergencias ocasionadas por desastres naturales
- Participar con los organismos de otros sectores en la formulación de los objetivos y políticas para el desarrollo de los Intereses Marítimos Nacionales.
- Gestionar ante el Ministerio de Defensa el patrocinio del personal militar sometido a investigaciones o procesos judiciales como consecuencia del ejercicio de sus funciones.
- Las demás que se señalen por ley, etc.”

1.3.6.3. Características del entorno militar

Muchos del entorno civil pueden tener el pensamiento de que la vida militar puede ser fácil, comparado con otras profesiones, pero este entorno es totalmente diferente a los demás por las actividades diarias de supervivencia que practican en sus jornadas laborales para poder sobrevivir en los viajes cotidianos que realizar para velar por su patria.

Kreuger (1998, citado por García, 2012, p. 177), menciona una serie de características que se pueden identificar en el entorno militar:

- “Participación en operaciones en territorios en los que se ha producido, por causas naturales o humanas, una gran destrucción personal, física y social.

- Privación del sueño, viéndose obligado en muchas ocasiones a cambiar los ritmos habituales de vigilia-sueño y reduciéndose, en general, el tiempo dedicado al descanso.
- Operaciones mantenidas en el tiempo, en ambientes hostiles y a muchos kilómetros de distancia del entorno habitual.
- Operaciones a grandes altitudes.
- Exposición a temperaturas extremas, tanto por lo alto como por lo bajo.
- Operaciones bajo el mar.
- Exposición a niveles muy elevados de ruido.
- Dietas alimenticias dependientes de las operaciones, pudiendo variar considerablemente de la usual.”

Antes las características mencionadas que se encuentran en el medio militar es importante tener en cuenta el personal que ingresa a las fuerzas militares. Para ello García (2012, p. 178), refiere que es importante tener en cuenta las siguientes estrategias a fin de evitar posibles problemas psicológicos en el personal:

- “La selección del personal de ingreso en las Fuerzas Armadas, eligiendo perfiles adecuados desde el punto de vista profesional y psicológico.
- La instrucción y el adiestramiento militar.
- La evaluación psicofísica periódica del personal militar, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y médicos.
- La selección específica para las operaciones militares, incluyendo aspectos psicológicos y médicos.
- El apoyo psicológico en operaciones, que comienza en la fase previa al despliegue.”

En conclusión, ante lo mencionado seguir pensando que la vida militar en fácil es pensar incorrectamente, debido a las diferentes actividades que realizan diariamente, exponiéndose a situaciones de total riesgo el cual puedan dañar tanto la parte psicológica con la física, a fin de cumplir su labor patriota en el que su único objetivo es sobrevivir y

defender su patria.

1.3.6.4. Valores del ejercito

En la cultura militar, los valores como el orden, responsabilidad, puntualidad son totalmente envidiables y se encuentran con mayor intensidad a diferencia de lo que puede transmitir un civil.

En el ambiente militar, Florez (2005, pp. 146-148), mencionan que entran a tallar dos valores principales en torno a este medio:

DISCIPLINA: la disciplina tiene una relación con la formación del carácter, así mismo la disciplina tiene relación con las normas y ordenes dentro de la institución en el que se empezará a adoptar una actitud militar el que será un punto clave para llegar a cumplir las misiones y funciones militares, asimismo la palabra disciplina engloba palabras como ordenar, aceptar las misiones, recompensar, sancionar.

IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN: es importante que la institución transmita valores sólidos, los cuales sean reflejados en los superiores ya que estos serán percibidos y aplicados por los cadetes y su labor lo verán más como una vocación que una profesión, incrementando de ese modo la identificación con su institución, de modo que desplazarán valores como corrupción, traiciones, irresponsabilidad.

1.3.6.5. Tiempo de permanencia y valores

El tiempo de permanencia en una institución, no es un tema que se puede tomar a la ligera y esto es debido que a cuanto mayor tiempo de permanencia se encuentre una persona dentro de la institución es una mayor responsabilidad, ya que las buenas acciones y los buenos valores deben ser transmitidos a los alumnos que ingresan a la institución, a fin de que lleguen a cumplir con los valores de una

institución militar donde lo importante es defender y honrar a la patria y es por ello que es importante que aquellos que tengan un mayor rango sean guías y modelos intachables a seguir a fin de acabar con una de las problemáticas que aqueja hoy en día a nuestro país que es la corrupción.

1.4. Formulación del problema

¿Existe diferencia significativa en los valores interpersonales según tiempo de permanencia en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación presenta pertinencia teórica ya que no ha sido posible encontrar antecedentes nacionales que se relacionen con el tema de los valores interpersonales con una población similar a la de la presente investigación, por lo tanto, los resultados obtenidos podrán ser usado como punto de partida para futuras investigaciones, ya sea en la misma población o una diferente con la que se está trabajando.

Por lo que los hallazgos del presente estudio nos permiten reforzar el fundamento teórico conceptual en base a la variable que será estudiada, valores interpersonales y, por otro lado, se empleará un instrumento adaptado en nuestro.

En cuanto a la justificación de orden práctico se aprecia al aplicar el estudio en la institución a evaluar con el propósito de que los resultados puedan mejorar los valores interpersonales, los cuales ayude a la mejora de las relaciones entre colaboradores y el crecimiento a nivel profesional como a nivel personal y claro está el de la misma organización. Los beneficiados con este trabajo serán los colaboradores de la empresa.

Finalmente, a la pertinencia aplicativa la presente investigación es de suma importancia, ya que en nuestro medio se tiene un alto índice de corrupción

tanto en las instituciones del Estado y castrenses convirtiéndose en un problema grave para nuestra sociedad debido a que no se va a saber en quien podemos depositar nuestra confianza. Es por ello que lo que se quiere con la presente investigación es que las instituciones militares puedan elaborar estrategias de mejora en los valores de cada uno de ellos, las cuales servirán para elevar los valores de cada uno de los integrantes que forman parte de la institución, además de mejorar el ejemplo que reflejan los que tienen un mayor rango con los que recién inician su vida militar, ya que ellos reflejaran el compromiso y calidad de valores que poseen, de manera que serán percibidas y realizadas por los que poseen un menor rango institucional. Además, es importante identificar si la institución llega a influenciar en los militares ya sea de manera positiva o negativa en relación con sus valores según el tiempo de permanencia de manera que si se da de manera negativa esta investigación ayudara el concepto que puedan tener la sociedad de la institución. Es por ello el interés de realizar esta investigación, ya que tiene como propósito el conocer los niveles de valores interpersonales la población militar en una institución pública del Estado.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe diferencia en los valores interpersonales según tiempo de permanencia en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar las diferencias en los valores interpersonales según tiempo de permanencia en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.

Objetivos específicos

Describir las dimensiones de valores interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.

Describir los valores interpersonales según edad en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.

Describir los valores interpersonales según grado en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de diseño de la presente investigación es de tipo No experimental transversal ya que busca observar las variables tal y como se dan en su contexto natural para después analizar en un momento determinado y único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

2.2. Tipo de investigación

Este estudio es de tipo descriptivo - comparativo ya que busca describir el comportamiento de una variable para luego compararla en función a un criterio de contraste (Alarcón, 1991, p. 91).

ESQUEMA



M: Muestra

O: Resultados de la observación

2.3. Variable

2.3.1. Operacionalización de variable

Variables de Estudio: Valores Interpersonales

Definición Conceptual: Forteza y TEA Ediciones (2005, p. 4) mencionan que Gordon define a los valores interpersonales como aquellos valores que se presenta en la interacción con el medio, es decir, con el medio familiar, laboral, social, los cuales serán de utilidad para poder relacionarse de manera efectiva con las personas que se encuentran a nuestro alrededor.

Definición Operacional: Puntaje obtenido del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV = Survey of Interpersonal Values)

Dimensiones e Indicadores

- Soporte: 2, 12, 14, 27, 29, 33, 36, 40, 47, 52, 58, 64, 69, 75 y 87
- Conformidad: 5, 9, 13, 20, 25, 32, 35, 48, 53, 57, 63, 66, 80, 85 y 89
- Reconocimiento: 6, 10, 19, 22, 30, 38, 45, 49, 70, 77, 79, 82 y 88
- Independencia: 1, 4, 11, 16, 24, 34, 39, 43, 50, 55, 61, 68, 74, 78, 83 y 90
- Benevolencia: 3, 8, 18, 23, 28, 42, 44, 51, 54, 60, 62, 71, 73, 81 y 86
- Liderazgo: 7, 15, 17, 21, 26, 31, 37, 41, 46, 56, 59, 65, 67, 72, 76 y 84

Escala de Medición: Ordinal

2.3.2. Variable sociodemográfica

Tabla 1

Distribución de la muestra según edad

	Frecuencia	Porcentaje
26 - 32	79	47,0%
33 - 40	89	53,0%
Total	168	100,0%

En la Tabla 1, se observa que las edades que más predominan se encuentran en un rango de 33-40 años, representada por un 53,0%, seguida por el rango de edad de 26-32, representada por un 47,0%

Tabla 2

Distribución de la muestra según Grado

	Frecuencia	Porcentaje
OM2 (Oficiales de Mar 2 ^{da})	79	47,0%
TECNICO 3	89	53,0%
Total	168	100,0%

En la Tabla 2, se observa que el grado que más predomina son los TECNICO 3, representada por un 53,0% y el grado de OM2 está representada por un 47,0%.

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis es definida como los elementos de los cuales se obtendrá la información, es decir son “los participantes, objetos, sucesos o colectividades de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.172). Por lo cual en este caso nuestra unidad de análisis es un militar de la institución seleccionada, ya que será de ellos de quienes se obtendrá la información.

2.4.2. Población

La población estuvo constituida por 300 militares que forman parte del Batallón de Comando de una institución pública del Estado del distrito de Ancón. En la que 140 se encuentran en el periodo de 5 a 10 años y 160 están en el periodo de 15 a 20 años.

2.4.3. Muestra

La muestra estuvo constituida por 168 militares que forman parte del Batallón de Comando con un 95% de confianza y un 5% de margen de error.

El tamaño de la muestra será determinado con la siguiente fórmula:

Gabaldon (1980):

$$n_{opt.} = \frac{(1,96)^2 \times 200 \times 0,5 \times 0,5}{(200-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$
$$n_{opt.} = \frac{288.12}{1,7079}$$
$$n_{opt.} = 168$$

Dividiéndose proporcionalmente en 79 militares de 5 a 10 años y 89 militares de 15 a 20 años.

2.4.4. Muestreo

El tipo de muestreo empleado para esta investigación es no probabilístico – intencional, ya que no todos los tendrán la misma probabilidad de ser elegidos, por lo cual, los resultados de este estudio no son generalizables a toda la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 190).

Criterios de inclusión:

- Encontrarse en el rango de 5 años a 10 años en la institución
- Encontrarse en el rango de 15 años a 20 años en la institución
- Formar parte de Batallón de Comando
- Llenar de manera correcta el cuestionario.
- Pertenecer a la Institución seleccionada.
- Muestra deseos de participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- No encontrarse en el rango de 5 años a 10 años en la institución
- No encontrarse en el rango de 15 años a 20 años en la institución
- No formar parte de Batallón de Comando
- Aquellos que dejen el cuestionario incompleto.
- No formen parte de la Institución seleccionada.
- No muestren deseos de participar en la investigación.

2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para realizar la investigación sobre los valores interpersonales se tomó como instrumento el Cuestionario de valores interpersonales (SIV = Survey of Interpersonal Values) de Leonard V. Gordon traducido por Leonardo S. Higuera (1972) y Walter M. Pérez (1987), publicada por el Círculo de Estudio de Psicología de la Universidad San Pedro (2010).

2.5.1. Ficha técnica

Nombre: "Cuestionario de Valores Interpersonales" (SIV = Survey of Interpersonal Values)

Autor: Leonard V. Gordon

Procedencia: Science Research Associates - Chicago, Illinois

Año: 1960

Traducción: Leonardo S. Higuera (1972)

Adaptación: Walter M. Pérez (1987).

Corrección: A mano, mediante la aplicación de plantillas de corrección directamente sobre la hoja de respuestas. El formato de la prueba permite una corrección rápida: 3 min. aprox.

Puntuación: 2, 1, ó 0 puntos según el tipo de respuestas.

Puntuación máxima: 32, 30 o 26 según las escalas.

Ámbito de Aplicación: 14 o 15 años en adelante; diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada su aplicación en

ambientes o individuos de poco nivel formativo.

Baremos Peruanos: Muestra trabajadores obreros y empleados (varones y mujeres) y de instrucción superior.

2.5.2. Descripción de las dimensiones

Soporte: la persona busca recibir apoyo, aliento, comprensión, consideración por parte de las personas que se encuentran en su entorno.

Conformidad: la persona debe buscar hacer lo que es correcto y aceptado por la sociedad; acatando las normas de convivencia.

Reconocimiento: la persona debe ser respetado y admirado por los demás, ser considerado importante, en el que se reconozca y admire lo que hace.

Independencia: se caracteriza porque la persona puede y tiene el derecho de hacer lo que quiera, siendo libre para tomar sus propias decisiones, actuando a favor de su propio criterio.

Benevolencia: se caracteriza por el apoyo que se brinda a los demás, por las ganas que se tiene para ayudar a los más necesitados de manera desinteresada.

Liderazgo: es estar encargado de grupos de personas en el que se tiene autoridad y poder.

2.5.3. Administración de la prueba

La prueba puede ser aplicada de forma individual o colectiva. No hay límite de tiempo, normalmente toma entre 15 y 20 minutos, incluyendo el periodo de instrucciones.

2.5.4. Calificación de la prueba

Se realiza la suma de los ítems de cada ítem, y de acuerdo con el puntaje se compara con la tabla puntuaciones.

Soporte: Consta de 15 ítems. Puntuación máxima 30.

Un nivel alto indica que se presenta una fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora. Los niveles bajos reflejan poca necesidad del apoyo y comprensión de las personas que los rodean.

Ítems 2, 12, 14, 27, 29, 33, 36, 40, 47, 52, 58, 64, 69, 75 y 87.

Conformidad: Consta de 15 ítems. Puntuación máxima 30.

Cuanto más alto es el nivel, es mayor la aceptación de la organización social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de lo que significa sujeción a las reglas sociales o a normas estrictas de conducta.

Ítems 5, 9, 13, 20, 25, 32, 35, 48, 53, 57, 63, 66, 80, 85 y 89.

Reconocimiento: Consta de 13 ítems. Puntuación máxima 26.

Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se creen tener.

Ítems 6, 10, 19, 22, 30, 38, 45, 49, 70, 77, 79, 82 y 88.

Independencia: Consta de 16 ítems. Puntuación máxima 32.

Cuando más alto es el nivel, mayor es la tendencia al individualismo, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas sólo a favor del propio criterio. Cuando más bajo es el nivel, menor es la tendencia por obrar pensando sólo en las necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización.

Ítems 1, 4, 11, 16, 24, 34, 39, 43, 50, 55, 61, 68, 74, 78, 83 y 90.

Benevolencia: Consta de 15 ítems. Puntuación máxima 30.

Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más es en sentido de tendencia afectiva que de concreción de obras. Un nivel bajo expresa el rechazo, e indiferencia hacia las necesidades ajenas.

Ítems 3, 8, 18, 23, 28, 42, 44, 51, 54, 60, 62, 71, 73, 81 y 86.

Liderazgo: Consta de 16 ítems. Puntuación máxima 32.

Cuando más alto el nivel, mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad.

Ítems 7, 15, 17, 21, 26, 31, 37, 41, 46, 56, 59, 65, 67, 72, 76 y 84.

2.5.5. Interpretación de la prueba

El test de los valores de la prueba de Gordon se interpreta con la siguiente tabla Anexo 8.

2.5.6. Validez y confiabilidad

2.5.6.1. Validez

La prueba tiene validez de constructo ya que fueron determinadas 6 áreas coincidiendo con el modelo teórico de Gordon. Además, posee validez de criterio ya que se encontraron correlaciones altas entre la prueba de Gordon IPG y PPG.

2.5.6.2. Confiabilidad

Los coeficientes obtenidos con el método test-retest en todas las escalas, varían entre 0.78 y 0.89. Usando la fórmula adecuada de Kuder-Richardson, oscilan entre 0.71 y 0.86. Estos coeficientes de confiabilidad, según opina Gordon, son lo suficientemente altos como para permitir interpretaciones individuales.

2.6. Técnicas de análisis de datos

Para realizar las operaciones de ingreso de datos y procesamiento estadístico de los datos se usó el programa SPSS 22.

a. Técnicas en la prueba piloto:

Estadísticos de validez

Coeficiente V de Aiken: Para determinar la validez de contenido. El coeficiente V de Aiken genera valores entre 0 y 1, mientras más elevado el valor, el ítem tendrá una mayor validez de contenido.

Estadísticos de confiabilidad

Confiabilidad por consistencia interna: Para determinar la confiabilidad por consistencia interna. La r debe ser mayor a 0.70.

Baremación

Percentiles: Los puntajes directos serán transformados a puntajes estandarizados a través de la elaboración de percentiles.

Estadística inferencial

U de Mann-Whitney: Para ver diferencias entre dos subgrupos.

b. Técnicas del estudio final:

Medidas de tendencia central

Media aritmética: Para obtener los promedios de puntajes generales del Cuestionario de los Valores Interpersonales en la muestra.

Mediana: Es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

Moda: es el valor que se repite con mayor frecuencia.

Desviación estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov: Para determinar si la muestra presenta una distribución normal.

2.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de cada uno de los miembros que conforman la institución. Así también se les informó acerca el tiempo que se va a requerir su participación.

III. RESULTADOS

3.1. Procedimiento de Validez

3.1.1. Validez de contenido

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, y a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal como lo señala Ecurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N (C - 1))}$$

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez), N es el número de jueces y C, constituye el número de valores del Inventario, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo).

Tabla 3

Validez de contenido del Cuestionario de V. Interpersonales, según el Coeficiente V. de Aiken

ITEM	VALIDEZ DE CONTENIDO					SUMA	VALIDEZ
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	0	0	1	1	3	0.60 *
3	1	1	1	0	1	4	0.80
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	0	1	4	0.80
12	1	1	0	1	1	4	0.80
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	0	0	1	3	0.60*
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	0	1	4	0.80
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1.00
25	1	1	0	1	1	4	0.80
26	1	0	1	1	1	4	0.80
27	1	1	1	1	1	5	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1.00
29	1	1	0	1	1	4	0.80
30	1	1	1	1	1	5	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1.00
32	1	1	0	1	1	4	0.80
33	1	0	1	0	1	3	0.60*
34	1	1	1	1	1	5	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1.00

36	1	1	1	1	1	5	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1.00
40	1	1	1	0	1	4	0.80
41	1	1	1	1	1	5	1.00
42	1	1	1	1	1	5	1.00
43	1	1	1	1	1	5	1.00
44	1	1	1	1	1	5	1.00
45	1	1	1	1	1	5	1.00
46	1	1	1	1	1	5	1.00
47	1	1	1	1	1	5	1.00
48	1	1	1	0	1	4	0.80
49	1	1	1	1	1	5	1.00
50	1	0	0	1	1	3	0.60*
51	1	1	1	1	1	5	1.00
52	1	1	1	1	1	5	1.00
53	1	1	1	1	1	5	1.00
54	1	1	1	0	1	4	0.80
55	1	1	1	1	1	5	1.00
56	1	1	1	1	1	5	1.00
57	1	1	1	1	1	5	1.00
58	1	1	0	1	1	4	0.80
59	1	1	1	1	1	5	1.00
60	1	1	1	1	1	5	1.00
61	1	1	1	0	1	4	0.80
62	1	1	1	1	1	5	1.00
63	1	1	1	1	1	5	1.00
64	1	1	1	1	1	5	1.00
65	1	1	1	1	1	5	1.00
66	1	1	1	0	1	4	0.80
67	1	1	1	1	1	5	1.00
68	1	1	1	1	1	5	1.00
69	1	1	1	1	1	5	1.00
70	1	1	1	1	1	5	1.00
71	1	1	1	1	1	5	1.00
72	1	1	1	1	1	5	1.00
73	1	1	1	1	1	5	1.00
74	1	1	1	1	1	5	1.00
75	1	1	0	1	1	4	0.80
76	1	1	1	1	1	5	1.00
77	1	1	1	1	1	5	1.00

78	1	1	1	1	1	5	1.00	En la
79	1	1	1	1	1	5	1.00	
80	1	1	1	1	1	5	1.00	
81	1	1	1	1	1	5	1.00	
82	1	1	1	1	1	5	1.00	
83	1	1	1	1	1	5	1.00	
84	1	1	1	1	1	5	1.00	
85	1	1	1	1	1	5	1.00	
86	1	1	1	1	1	5	1.00	
87	1	1	1	1	1	5	1.00	
88	1	1	1	1	1	5	1.00	
89	1	1	1	1	1	5	1.00	
90	1	1	1	1	1	5	1.00	

presente tabla se observan los resultados de la V de Aiken del Cuestionario de Valores Interpersonales. Los valores alcanzados indican que los ítems 2, 19, 33 y 50 serán eliminados, obteniendo los 4 ítems menos de la escala de origen.

Tabla 4

Lista de ítems originales y corregidos

ITEM	INSTRUMENTO ORIGINAL	INSTRUMENTO CORREGIDOS
2	Que los demás estén de acuerdo conmigo	Ítem anulado
3	Hacer amistad con los menos afortunados.	Hacer amistad con los más necesitados.
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	Seguir las reglas o normas sociales de comportamiento.
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas	Ítem anulado
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.	Que mi nombre sea muy conocido por mucha gente.
29	Que la gente me haga favores	Que la gente me ayude.
31	Ser el único que manda y dirige.	Ser el único que dirige.
32	Acatar estrictamente las leyes o normas establecidas.	Cumplir estrictamente las leyes o normas establecidas.
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado	Ítem anulado
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.	Ser el líder del grupo del que formo parte.
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en todo lo que haga.
50	Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismo sociales.	Ítem anulado
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.	Hacer las cosas de acuerdo a lo que está permitido.
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.	Que se me permita hacer todo lo que quiera.
56	Ser considerado como líder o jefe.	Ser considerado como líder.
66	Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.	Cumplir con aquello que es considerado como esperado o convencional.
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.	Ser tratado como una persona importante.
80	Tener manera o modales sociales correctos y apropiados.	Tener modales sociales, correctos y apropiados.
83	Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas.	Estar liberado de tener que obedecer reglas o normas.
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que tienen que hacer.

3.2. Estadísticos descriptivos de los V.I.

Tabla 5

Descripción de las dimensiones de los Valores Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
SOPORTE	62	36,9%
CONFORMIDAD	29	17,3%
RECONOCIMIENTO	38	22,6%
INDEPENDENCIA	19	11,3%
BENEVOLENCIA	9	5,4%
LIDERAZGO	11	6,5%
Total	168	100,0%
$\bar{x}=2,29$	$Me=2,00$	$Mo=25$
$Desv.típ=12,34$		

La Tabla 3, indica que la dimensión de valores interpersonales que más predomina es la dimensión soporte representado por un 36,9%, la dimensión reconocimiento representado por un 22,6%, dimensión conformidad representado por un 17,3%, dimensión independencia representado por un 11,3%, la dimensión benevolencia representado por un 5,4% y la dimensión liderazgo representado por 6,5%.

3.3. Descripción de la variable de estudio

3.3.1. Dimensión Soporte

Tabla 6

Descripción de la Variable Soporte

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	12	7,1%
BAJO	25	14,9%
PROMEDIO	76	45,2%
ALTO	34	20,2%
MUY ALTO	21	12,5%
Total	168	100,0%

La Tabla 4, indica que el nivel de soporte que más predomina es el nivel promedio, representado por un 45,2%, un nivel alto representado por un 20,2%, un nivel bajo representado por un 14,9%, un nivel muy alto representado por un 12,5% y un nivel muy bajo representado por un 7,1%.

3.3.2. Dimensión Conformidad

Tabla 7

Descripción de la variable conformidad

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	15	8,9%
BAJO	22	13,1%
PROMEDIO	72	42,9%
ALTO	38	22,6%
MUY ALTO	21	12,5%
Total	168	100,0%

La Tabla 5, indica que el nivel de Conformidad que más predomina es el nivel promedio, representado por un 42,9%, un nivel alto representado por un 22,6%, un nivel bajo representado por un 13,1%, un nivel muy alto representado por un 12,5% y un nivel muy bajo representado por un 8,9%.

3.3.3. Dimensión Reconocimiento

Tabla 8

Descripción de la variable Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	2	1,2%
BAJO	27	16,1%
PROMEDIO	81	48,2%
ALTO	37	22,0%
MUY ALTO	21	12,5%
Total	168	100,0%

La Tabla 6, indica que el nivel de Reconocimiento que más predomina es el nivel promedio, representado por un 48,2%, un nivel alto representado por un 22,0%, un nivel bajo representado por un 16,1%, un nivel muy alto representado por un 12,5% y un nivel muy bajo representado por un 1,2%.

3.3.4. Dimensión Independencia

Tabla 9

Descripción de la variable Independencia

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	13	7,7%
BAJO	14	8,3%
PROMEDIO	94	56,0%
ALTO	25	14,9%
MUY ALTO	22	13,1%
Total	168	100,0%

La Tabla 7, indica que el nivel de Independencia que más predomina es el nivel promedio, representado por un 56,0%, un nivel alto representado por un 14,9%, un nivel muy alto representado por un 13,1%, un nivel bajo representado por un 8,3% y un nivel muy bajo representado por un 7,7%.

3.3.5. Dimensión Benevolencia

Tabla 10

Descripción de la variable Benevolencia

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	6	3,6%
BAJO	30	17,9%
PROMEDIO	87	51,8%
ALTO	29	17,3%
MUY ALTO	16	9,5%
Total	168	100,0%

La Tabla 8, indica que el nivel de Benevolencia que más predomina es el nivel promedio, representado por un 51,8%, un nivel bajo representado por un 17,9%, un nivel alto representado por un 17,3%, un nivel muy alto representado por un 9,5% y un nivel muy bajo representado por un 3,6%.

3.3.6. Dimensión Liderazgo

Tabla 11

Descripción de la variable Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	9	5,4%
BAJO	14	8,3%
PROMEDIO	105	62,5%
ALTO	24	14,3%
MUY ALTO	16	9,5%
Total	168	100,0%

La Tabla 9, indica que el nivel de Liderazgo que más predomina es el nivel promedio, representado por un 62,5%, un nivel alto representado por un 14,3%, un nivel muy alto representado por un 9,5%, un nivel bajo representado por un 8,3% y un nivel muy bajo representado por un 5,4%.

3.3.7. Valores interpersonales total

Tabla 12

Descripción de los Valores Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	,6%
BAJO	21	12,5%
PROMEDIO	102	60,7%
ALTO	20	11,9%
MUY ALTO	24	14,3%
Total	168	100,0%

$\bar{x}=83,18$ $Me=83,50$ $Mo=84$ $Desv.típ=2,223$

La Tabla 10, indica que el nivel de valores interpersonales que más predomina es el nivel promedio, representado por un 60,7%, un nivel muy alto representado por un 14,3%, un nivel bajo representado por un 12,5%, un nivel alto representado por un 11,9% y un nivel muy bajo representado por un 0,6%.

3.3.8. Valores interpersonales según edad

Tabla 13

Valores interpersonales según edad

Tabla de contingencia TOTAL * EDAD				
		EDAD		Total
		26-32	33-40	
MUY	Recuento	1	0	1
BAJO	% del total	0,6%	0,0%	0,6%
BAJO	Recuento	10	11	21
	% del total	6,0%	6,5%	12,5%
PROMEDI	Recuento	47	55	102
O	% del total	28,0%	32,7%	60,7%
ALTO	Recuento	9	11	20
	% del total	5,4%	6,5%	11,9%
MUY	Recuento	12	12	24
ALTO	% del total	7,1%	7,1%	14,3%
	Recuento	79	89	168
	% del total	47,0%	53,0%	100,0%

La Tabla 11, indica que los valores interpersonales según edad son las siguientes: Los valores interpersonales que más predominan según edad se encuentran en un nivel promedio representado por un 32,7% para las edades entre 33-40.

3.3.9. Valores interpersonales según grado

Tabla 14

Valores interpersonales según Grado

		GRADO		Total
		OM2	TECNICO	
			3	
MUY BAJO	Recuento	1	0	1
	% del total	0,6%	0,0%	0,6%
BAJO	Recuento	10	11	21
	% del total	6,0%	6,5%	12,5%
PROMEDIO	Recuento	47	55	102
	% del total	28,0%	32,7%	60,7%
ALTO	Recuento	9	11	20
	% del total	5,4%	6,5%	11,9%
MUY ALTO	Recuento	12	12	24
	% del total	7,1%	7,1%	14,3%
	Recuento	79	89	168
	% del total	47,0%	53,0%	100,0%

La Tabla 12, indica que los valores interpersonales según grado son las siguientes: Los valores interpersonales que más predominan según grado se encuentran en un nivel promedio representado por un 32,7% para el grado técnico 3.

3.4. Análisis inferencial

3.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VALORES INTERPERSONALES	,358	168	,000
SOPORTE	,144	168	,000
CONFORMIDAD	,126	168	,000
RECONOCIMIENTO	,130	168	,000
INDEPENDENCIA	,094	168	,001
BENEVOLENCIA	,107	168	,000
LIDERAZGO	,132	168	,000

La tabla 13, ofrece el estadístico de Kolmogorov-Smirnov acompañados de sus correspondientes niveles críticos (Sig. = Significación). El cual permite constatar la hipótesis nula de que los datos muestrales no proceden de una población normal. De acuerdo con los resultados obtenidos se observan niveles críticos menores a 0,05 (sig. < 0,05), lo que lleva a concluir que los datos no siguen una distribución normal.

3.4.2. Valores interpersonales según tiempo de permanencia

Tabla 16

Diferencias de los valores interpersonales según tiempo de permanencia

	Estadísticos de contraste ^a						
	VALORES INTERPERSONALES	SOPORTE	CONFORMIDAD	RECONOCIMIENTO	INDEPENDENCIA	BENEVOLENCIA	LIDERAZGO
U de Mann-Whitney	3508,500	3430,000	3492,000	3278,000	3419,500	3386,500	3361,500
W de Wilcoxon	6668,500	6590,000	6652,000	7283,000	6579,500	7391,500	6521,500
Z	-,023	-,273	-,075	-,763	-,307	-,412	-,493
Sig. asintót. (bilateral)	,982	,785	,940	,446	,759	,680	,622

a. Variable de agrupación: TIEMPO

La tabla 14, ofrece el estadístico U de Mann-Whitney. La tipificación de ambos vale $Z = -0,023$, y el nivel crítico bilateral (Significación asintótica bilateral) es mayor a 0,05. Por tanto, podemos rechazar la hipótesis de investigación y concluir que no existen diferencias significativas entre los grupos definidos con respecto a los valores interpersonales. Por lo tanto, se concluye lo siguiente: No existen diferencias significativas en los valores interpersonales según el tiempo de permanencia.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo buscó determinar las diferencias significativas de los valores interpersonales según tiempo de permanencia en militares de una institución pública del Estado; se utilizó una muestra de 168 militares de los cuales todos eran de sexo masculino. En cuanto a las pruebas utilizadas para la variable de estudio, se empleó la prueba de Gordon del Cuestionario de Valores Interpersonales.

Ahora a continuación, se discuten los principales hallazgos del estudio.

Se obtuvo como resultado que según el tiempo de permanencia no existen diferencias significativas entre los técnicos de tercera, quienes tienen más tiempo en la institución, y los oficiales de mar. Los resultados de esta investigación tienen una similitud con los resultados encontrados por Casullo y Castro (2004), quienes refieren que no existe diferencia significativa según tiempo de permanencia en una población de cadetes y oficiales de marina. Este hallazgo se encuentra reflejado en la teoría de Kohlberg (1984, citado por Barra, 1987, p.14), quien manifiesta que cuando la persona se encuentra en la etapa de la “Moralidad de los principios morales autónomos” es capaz de evitar la influencia del medio que lo rodea y se deja llevar más desde su punto de vista.

A nivel de los valores interpersonales, se encontró que la dimensión de Benevolencia obtuvo la puntuación más baja, mientras que Soporte fue la más alta. Estos resultados discrepan de los encontrados por Sosa (2009) quien, en una muestra de militares, obtuvo como resultados a la benevolencia como uno de sus valores más elevados. Una hipótesis tentativa es que el grupo de quienes conforman los técnicos de tercera se encuentran en plena adultez y con responsabilidades familiares ya asumidas por lo que consideran que el valor de soporte tiene mayor trascendencia ya que dicho valor significa recibir ayuda por parte de su entorno convirtiéndose en algo más esencial para llegar a cubrir sus necesidades.

En relación con la variable de la edad entre el rango de 36 a 40 años se encontraron similitud con el trabajo que realizó Castro y Nader (2006) quienes, en su muestra de cadetes y oficiales de marina, cuya edad promedio era de 30 años,

los niveles eran promedios. La explicación a este hallazgo está en lo manifestado por Kohlberg (1984, citado por Barra, 1987, p.14), quien afirma que a partir de los 13 años se da la última etapa en el desarrollo evolutivo moral llamado “Moralidad de los principios morales autónomos”, en el que la persona ya ha interiorizado los patrones morales observados de su entorno y es capaz de diferenciar lo correcto de lo incorrecto, basándose más en criterios personales que sociales.

En relación con el rango, los valores interpersonales se encuentran en un nivel promedio, para los OM2 y Técnicos de tercera. Estos resultados discrepan con lo encontrado por Casullo y Castro (2004), quienes refieren que en la población de cadetes y oficiales de marina predomina la conformidad. Una hipótesis tentativa ante los resultados obtenidos es que las personas no tienen el mismo grado de valores en su vida cotidiana por lo que no necesariamente viéndolo desde un punto de vista general se dará la prevalencia de unos de los valores.

Finalmente, cabe mencionar que, al no haber antecedentes nacionales relacionados al tema de los valores interpersonales en el contexto militar, el presente trabajo busca estimular en los investigadores la necesidad de profundizar esta temática, a modo de ir explicando el fenómeno de la corrupción.

V. CONCLUSIÓN

En base a los objetivos planteados y los resultados encontrados, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Los resultados obtenidos de la muestra de 168 militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón se obtuvieron que no existe diferencias en los valores interpersonales según tiempo de permanencia.

SEGUNDO: Los resultados obtenidos de la muestra de 168 militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón muestran que el valor interpersonal con mayor predominancia es la dimensión de Soporte.

TERCERO: Los valores interpersonales que más predominan según la variable sociodemográfica de edad se encuentra en un nivel promedio la cual está representada por un 32,7% entre las edades de 33 a 40.

CUARTO: Los valores interpersonales según la variable sociodemográfica según grado se encuentran en un nivel promedio estando representada por un 32,7% para el grado técnico 3.

VI. RECOMENDACIÓN

En base a los resultados obtenidos se recomienda lo siguiente:

Se sugiere realizar estudios acerca de los valores interpersonales en diferentes muestras, ya sean civiles o militares, a fin de poder contrastar los resultados obtenidos con los de la nueva muestra de estudio.

Realizar talleres destinados a desarrollar los valores interpersonales de la población militar.

Concientizar a los militares acerca de la importancia del cultivo de valores interpersonales, como medio para alcanzar el éxito profesional.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: UPRP.
- Alli, J. (2000). *La profesión militar. análisis jurídico tras la Ley 7/1999, de 18 de mayo, reguladora del personal de las Fuerzas Armadas*. Madrid: Ministerio de Administración Pública.
- Barra, E. (1987). El desarrollo moral: una Introducción a la Teoría de Kohlberg. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 19, núm. 1, 1987, pp. 7-18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80519101>
- Casullo, M. y Castro A. (2003). La estructura de los valores humanos en población adulta argentina civil y militar. *Revista REDIU CMN*, 1 (2), 21-30. Recuperado de: http://www.redui.colegiomilitar.mil.ar/pdf/ReDiU_0102_art01-La%20estructura%20de%20los%20valores%20humanos.pdf
- Casullo, M. y Castro, A. (2004). Valores humanos y contextos en población civil y militar [Human values and contexts in civil and military populations]. *Acción Psicológica*, 3(1), pp. 21-30. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/497/543>
- Castro, A. y Nader, M. (2004). Valoración de un programa de entrenamiento académico y militar de cadetes argentinos: Valores y estilos de liderazgo. *RIDEP*, 17(1), pp. 75-105. Recuperado de: http://www.aidep.org/03_ridep/R17/R175.pdf
- Castro, A. y Nader, M. (2006). La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire de Schwartz. *Revista: Interdisciplinaria*, 23(2), pp. 155-174. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18023202>
- Curubeto, C. (2007). *La marca universitaria. Atributos, beneficios o valores: ¿Qué utilizan las universidades de Buenos Aires para construir su identidad de marca y su propuesta de valor?*. Buenos Aires: Universidad Austral.
- Depaula, P. y Azzollini, S. (2012). Inteligencia cultural, valores y motivación para el aprendizaje en estudiantes militares argentinos. *Revista de Psicología*, 30

- (1), pp. 75-102. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/2633/2580>
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología de la PUCP*, 6 (2), pp. 103-111.
- Fernández, L. (2015, 19 de octubre). Corrupción y falta de valores, las causas de la inseguridad. *El Comercio*. Recuperado de:
<http://elcomercio.pe/sociedad/lima/corrupcion-y-falta-valores-causas-inseguridad-noticia-1849393>
- Florez, J. (2005). La educación militar en el Perú: el proceso educativo, los valores militares y la democracia. En Agüero, F., Hurtado, L. y Florez, J. (Ed.), *Educación militar en democracia. Aproximaciones al Proceso Educativo Militar*. (pp. 146-148). Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Gabaldon, N. (1980). *Algunos conceptos de muestreo* (3ra. Ed.). Caracas: Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, División de publicaciones.
- García, J. (2012). Técnicas y Psicoterapia breve. En Donoso, D. (Ed.), *Psicología en la Fuerzas Armadas*. (pp. 177-178). Madrid: Ministerio de Defensa.
- Grimaldo, M. (2008a). Valores en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima, Perú. *Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 4 (2), pp. 291-304. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67940206>
- Grimaldo, M. (2008b). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana. *Liberabit. Revista de Psicología*, 14, pp. 71-80. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601408>
- Gordon, L. (2003). *SPV, Manual del Cuestionario de valores personales* (3.^a ed.). Madrid: TEA.
- Gordon, L. (2005). *SIV, Manual del Cuestionario de valores interpersonales* (6.^a ed.). (Trad. Forteza, J. y TEA Ediciones). Madrid: TEA Ediciones (Trabajo original publicado en 1960)
- Gordon, L. (2010). *SIV, Manual del Cuestionario de valores interpersonales*. (Trad.

- Higueras, L. y Pérez, W.). Perú: Circulo de Estudio de Psicología. (Trabajo original publicado en 1960)
- Hernández, R.; Fernández-Collado, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill
- Nader, M. y Castro A. (2009). Relación entre los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional: un estudio con líderes civiles y militares. *Anuario de Psicología*, 40(2), pp. 237 - 254. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017660007>
- Nader, M y Sanchez, E. (2010). Estudio comparativo de los valores de líderes transformacionales y transaccionales civiles y militares. *Anales de Psicología*, 26(1), pp. 72 - 79. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713758009>
- Proética (2015). *Novena Encuesta nacional sobre percepciones de la corrupción*. Recuperado de: <http://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2015/12/Informe-completo-de-la-Encuesta-Nacional-sobre-Corrupci%C3%B3n-2015.pdf>
- Ramírez, F. y Álvarez, V. (2014). *Ética y deontología profesional*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10.a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15.a ed.). México: Pearson.
- Rosas, A., Llanos, F., Mendoza, D., Contreras, C. y Huayta, E. (2001). Perfil de personalidad de estudiantes de la Facultad de Medicina en la Universidad Peruana Cayetano Heredia. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 64, pp. 51 – 70. Recuperado de: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/view/1480>
- Sosa, F. (2009). Estilos de personalidad y valores en población militar en misiones de paz. *I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de*

Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.aacademica.org/000-020/61>

Transparency International (2007). *Global Corruption Barometer 2007*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/65545413/Barometro-de-Corrupcion-Global-2007-de-Transparencia-Internacional#>

Transparency International (2015). *Corruption Perceptions Index 2015*. Recuperado de: http://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2016/01/tabla_sintetica_ipc-2015.pdf

Wolman, Benjamín (1973). *Teorías y Sistemas Contemporáneos en Psicología*. Barcelona: Martinez Roca.

Zubieta, E., Beramendi, M. y Sosa, F. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 29(1), pp. 101-130. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1154/1119>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

TEST DE VALORES INTERPERSONALES –SIV

**Gordon, L. traducido y adaptado por Higuera, L. y Pérez, W. publicado por
Círculo de Estudio de Psicología (2010)**

INSTRUCCIONES:

Para responder a cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para UD. (señálela poniendo un aspa en la columna más +) y la menos importante para UD. (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos.

1. Tener libertad para hacer lo que prefiera.
 2. Que los demás estén de acuerdo conmigo.
 3. Hacer amistad con los más necesitados.
-
-

4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
 5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
 6. Que la gente le dé importancia a lo que haga.
-
-

7. Ocupar un puesto o cargo importante.
 8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
 9. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuada.
-
-

10. Que la gente piense que soy importante.
 11. Tener una total y completa libertad.
 12. Saber que la gente está de mi parte.
-
-

13. Seguir las reglas o normas sociales de comportamiento.
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.

16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.

17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.

18. Trabajar en beneficio de otras personas.

19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.

20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.

21. Tener una gran influencia.

22. Que mi nombre sea muy conocido por mucha gente.

23. Hacer cosas para los demás.

24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.

25. Seguir una norma estricta de conducta.

26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.

27. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.

28. Ser amigo de los que no tienen amigos.

29. Que la gente me ayude.

30. Ser conocido por personas más importantes.

31. Ser el único que dirija.

32. Cumplir estrictamente las leyes o normas establecidas.

33. Que los demás me demuestren que yo les agrado.

34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.

35. Cumplir con mi deber.

36. Que la gente me trate con comprensión.

37. Ser el líder del grupo del que formo parte.

38. Que la gente admire lo que yo hago.

39. Ser independiente en mi trabajo.

40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.

41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.

42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.

43. Poder gobernar mi propia vida.

44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.

45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.

46. Ser una persona influyente.

47. Ser tratado con amabilidad.

48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en todo lo que haga.

49. Ser alabado o elogiado por otras personas.

50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.

51. Trabajar por el bien común.

52. Contar con el afecto de otras personas.

53. Hacer las cosas de acuerdo a lo que está permitido.

54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.

55. Que se me permita hacer todo lo que quiera.

56. Ser considerado como líder.

57. Hacer lo que socialmente es correcto.

58. Que los demás aprueben lo que yo hago.

59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.

60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.

61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.

62. Ayudar a los pobres y necesitados.

63. Mostrar respeto por mis superiores.

64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.

65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.

66. Cumplir con aquello que es considerado como esperado o convencional.

67. Ser el responsable de un grupo de personas.

68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.

69. Recibir ánimo y aliento de los demás.

70. Ser mirado con respeto por los demás.

71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.

72. Dirigir a otros en su trabajo.

73. Ser generoso con los demás.

74. Ser mi propio amo.

75. Tener amigos y compañeros comprensivos.

76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.

77. Ser tratado como una persona importante.

78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.

79. Que haya personas interesadas en mí.

80. Tener modales sociales, correctos y apropiados.

81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.

82. Ser popular entre la gente.

83. Estar liberado de tener que obedecer reglas o normas.

84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que tienen que hacer.

85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.

86. Dedicarme a ayudar a los demás.

87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.

88. Que haya gente que me admire.

89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.

90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.

ANEXO 2

TEST DE VALORES INTERPERSONALES –SIV

**Gordon, L. traducido y adaptado por Higuera, L. y Pérez, W. publicado por
Círculo de Estudio de Psicología (2010)**

Adaptado por Avalos, A. (2017)

INSTRUCCIONES:

Para responder a cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para UD. (señálela poniendo un aspa en la columna más +) y la menos importante para UD. (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos.

1. Tener libertad para hacer lo que prefiera.
 3. Hacer amistad con los más necesitados.
-
-

4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
 5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
 6. Que la gente le dé importancia a lo que haga.
-
-

7. Ocupar un puesto o cargo importante.
 8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
 9. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuada.
-
-

10. Que la gente piense que soy importante.
 11. Tener una total y completa libertad.
 12. Saber que la gente está de mi parte.
-
-

13. Seguir las reglas o normas sociales de comportamiento.
 14. Que haya gente interesada en mi bienestar.
 15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.
-
-

16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.

17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.

18. Trabajar en beneficio de otras personas.

20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.

21. Tener una gran influencia.

22. Que mi nombre sea muy conocido por mucha gente.

23. Hacer cosas para los demás.

24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.

25. Seguir una norma estricta de conducta.

26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.

27. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.

28. Ser amigo de los que no tienen amigos.

29. Que la gente me ayude.

30. Ser conocido por personas más importantes.

31. Ser el único que dirija.

32. Cumplir estrictamente las leyes o normas establecidas.

34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.

35. Cumplir con mi deber.

36. Que la gente me trate con comprensión.

37. Ser el líder del grupo del que formo parte.

38. Que la gente admire lo que yo hago.

39. Ser independiente en mi trabajo.

40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.

41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.

42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.

43. Poder gobernar mi propia vida.

44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.

45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.

46. Ser una persona influyente.

47. Ser tratado con amabilidad.

48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en todo lo que haga.

49. Ser alabado o elogiado por otras personas.

51. Trabajar por el bien común.

52. Contar con el afecto de otras personas.

53. Hacer las cosas de acuerdo a lo que está permitido.

54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.

55. Que se me permita hacer todo lo que quiera.

56. Ser considerado como líder.

57. Hacer lo que socialmente es correcto.

58. Que los demás aprueben lo que yo hago.

59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.

60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.

61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.

62. Ayudar a los pobres y necesitados.

63. Mostrar respeto por mis superiores.

64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.

65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.

66. Cumplir con aquello que es considerado como esperado o convencional.

67. Ser el responsable de un grupo de personas.

68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.

69. Recibir ánimo y aliento de los demás.

70. Ser mirado con respeto por los demás.

71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.

72. Dirigir a otros en su trabajo.

73. Ser generoso con los demás.

74. Ser mi propio amo.

75. Tener amigos y compañeros comprensivos.

76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.

77. Ser tratado como una persona importante.

78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.

79. Que haya personas interesadas en mí.

80. Tener modales sociales, correctos y apropiados.

81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.

82. Ser popular entre la gente.

83. Estar liberado de tener que obedecer reglas o normas.

84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que tienen que hacer.

85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.

86. Dedicarme a ayudar a los demás.

87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.

88. Que haya gente que me admire.

89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.

90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Ashly Yasmin Avalos Leiva, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Valores interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba psicológica: Cuestionario de valores interpersonales (SIV = Survey of Interpersonal Values) de Leonard V. Gordon. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.: Ashly Yasmin Avalos Leiva
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo..... con
número de DNI: acepto participar en la investigación
Valores interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016 de la señorita Ashly Yasmin Avalos Leiva.

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 20 de julio de 2017

CARTA N° 393-2017/EP/PSI. UCV LN

Señor

Pablo Neo Polo Rodriguez

Técnico de Cargo de Personal

Marina de Guerra del Perú

Base Naval Infantería de Marina Km 37 de la Panamericana Norte – Ancón

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **AVALOS LEIVA ASHLY YASMIN**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"VALORES INTERPERSONALES EN MILITARES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DEL DISTRITO DE ANCÓN, 2016"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Yaneth L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

**TECNICO PRIMERO AP.
PABLO POLO RODRIGUEZ
98379512**

TCR/CCB

UCV.EDU.PE

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Valores Interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.

AUTOR: Ashly Yasmin Avalos Leiva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Existen diferencias en los valores interpersonales en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016?	Objetivo general: Determinar las diferencias de los valores interpersonales según tiempo de permanencia en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016. Objetivos específicos: Describir las	Hipótesis General: H₁: Existen diferencias en los valores interpersonales según tiempo de permanencia en militares de una Institución Pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.	Variable 1: Valores Interpersonales			
			Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala
			Forteza y TEA Ediciones, mencionan que Gordon define a los valores interpersonales como aquellos valores que se presenta en la interacción con el medio, es decir, con	Puntaje obtenido del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV = Survey of Interpersonal Values)	Soporte: 2, 12, 14, 27, 29, 33, 36, 40, 47, 52, 58, 64, 69, 75 y 87	Ordinal
					Conformidad: 5, 9, 13, 20, 25, 32, 35, 48, 53, 57, 63, 66, 80, 85 y 89	Ordinal
					Reconocimiento: 6, 10, 19, 22, 30, 38, 45, 49, 70, 77, 79, 82 y 88.	Ordinal
					Independencia:	Ordinal

dimensiones de valores interpersonales que predominan en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016. Describir los valores interpersonales según edad en militares de una Institución Pública del Estado del distrito de Ancón, 2016. Describir los valores interpersonales según grado en militares de una institución pública del Estado del distrito de Ancón, 2016.	el medio familiar, laboral, social, los cuales serán de utilidad para poder relacionarse de manera efectiva con las personas que se encuentran a nuestro alrededor. (2005, p. 4).		1, 4, 11, 16, 24, 34, 39, 43, 50, 55, 61, 68, 74, 78, 83 y 90		
			Benevolencia: 3, 8, 18, 23, 28, 42, 44, 51, 54, 60, 62, 71, 73, 81 y 86	Ordinal	
			Liderazgo: 7 15, 17, 21, 26, 31, 37, 41, 46, 56, 59, 65, 67, 72, 76 y 84	Ordinal	
		Variables de estudio			
		Edad			Ordinal
		Sexo			Nominal
		Nivel de instrucción			Ordinal

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<p>Tipo</p> <p>Este estudio es de tipo descriptivo - comparativo ya que busca describir el comportamiento de una variable para luego compararla en función a un criterio de contraste (Alarcón, 1991, p. 91).</p> <p>Diseño</p> <p>La presente investigación es de diseño no experimental, transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), no experimental, porque no se realizan manipulación deliberada de las variables y transversal, porque recopila datos en un solo momento dado.</p>	<p>Población.</p> <p>La población estará constituida por 300 militares de una Institución Pública de Estado del distrito de Ancón. En la que 140 se encuentran en el periodo de 5 a 10 años y 160 están en el periodo de 15 a 20 años.</p> <p>Tamaño de muestra.</p> <p>La muestra estará constituida por 168 militares de una Institución Pública de Estado del distrito de Ancón.</p> <p>Tipo de muestreo.</p> <p>El tipo de muestreo empleado para esta investigación es no probabilístico – intencional, ya que no todos los tendrán la misma probabilidad de ser</p>	<p>VARIABLE 1. Valores Interpersonales</p>	<p>DESCRIPTIVA</p>
		<p>Nombre: “Cuestionario de Valores Interpersonales” (SIV = Survey of Interpersonal Values)</p>	<p>Media Mediana Moda Asimetría Curtosis</p>
		<p>Autor: Leonard V. Gordon</p>	
		<p>Objetivos: Evaluar los Valores Interpersonales</p>	
		<p>Áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte • Conformidad • Reconocimiento • Independencia • Benevolencia • Liderazgo 	
		<p>Aspectos psicométricos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validez: La prueba tiene validez de constructo ya que fueron determinadas 6 áreas coincidiendo con el modelo teórico de Gordon. Además, posee validez de criterio ya que se encontraron correlaciones altas entre la prueba de Gordon IPG y PPG. • Confiabilidad: Los coeficientes obtenidos con el método test-retest en todas las escalas, varían entre 0.78 y 0.89. Usando la 	

	elegidos, por lo cual, los resultados de este estudio no son generalizables a toda la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 190).	fórmula adecuada de Kuder-Richardson, oscilan entre 0.71 y 0.86. Estos coeficientes de confiabilidad, según opina Gordon, son lo suficientemente altos como para permitir interpretaciones individuales.	
		Estudio piloto:	INFERENCIAL
		<ul style="list-style-type: none"> • Validez: Se realiza la validez de contenido en el que se da la eliminación de 4 ítems (2, 19, 33 y 50), reduciendo el número de ítems iniciales obtenido finalmente 86 ítems. • Confiabilidad: Por medio del Alfa de Cronbach se obtuvo una puntuación de 1.00 obteniendo una confiabilidad alta. 	U de Mann-Whitney
			PRUEBA
			Se utilizará el software SPSS en su versión 22.

ANEXO 6

FORMATO DE CRITERIO DE JUECES

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Test de valores interpersonales que forma parte de la investigación Valores Interpersonales en militares de la Marina de Guerra del Perú según tiempo de permanencia.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUZADO CASANOVA
Formación académica: UNIVERSITARIA
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL
Tiempo: 20 AÑOS
Cargo actual: PSICOLOGO AERONAUTICO
Institución: FAP


FIRMA

C.P.S.P.: 0757

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

FORMATO PARA EVALUAR EL TEST DE VALORES INTERPERSONALES DE L.V.GORDON

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con las siguientes escala de los valores interpersonales:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Determinar los valores predominantes en las poblaciones evaluadas

Escala 1: Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Que los demás estén de acuerdo conmigo.	x		
12	Saber que la gente está de mi parte.	x		
14	Que haya gente interesada en mi bienestar.	x		
27	Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.	x		
29	Que la gente me haga favores.	x		
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado.		x	
36	Que la gente me trate con comprensión.	x		
40	Que la gente se porte considerablemente conmigo.		x	
47	Ser tratado con amabilidad.	x		
52	Contar con el afecto de otras personas.	x		
58	Que los demás aprueben lo que yo hago.	x		
64	Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.	x		
69	Recibir ánimo y aliento de los demás.	x		
75	Tener amigos y compañeros comprensivos	x		
87	Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda	x		

Escala 2: Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.	X		
09	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.	X		
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	X		
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo.	X		
25	Seguir una norma estricta de conducta.	X		
32	Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.	X		
35	Cumplir con mi deber.	X		
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.		X	
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.	X		
57	Hacer lo que socialmente se considera correcto.	X		
63	Mostrar respeto por mis superiores.	X		
66	Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.		X	
80	Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados	X		
85	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	X		
89	Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.	X		

Escala 3: Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Que la gente le dé importancia a lo que hago.	X		
10	Que la gente piense que soy importante.	X		
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas.		X	
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.		X	
30	Ser conocido por personas más importantes.	X		
38	Que la gente admire lo que yo hago.	X		
45	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	X		
49	Ser alabado o elogiado por otras personas.	X		
70	Ser mirado con respeto por los demás.	X		
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.	X		
79	Que haya personas interesadas en mí.	X		
82	Ser popular entre la gente.	X		
88	Que haya gente que me admire.	X		

Escala 4: Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tener libertad para hacer lo que prefiera.	X		
04	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.	X		
11	Tener una total y completa libertad personal.	X		
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrade.	X		
24	Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.	X		
34	Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.	X		
39	Ser independiente en mi trabajo.	X		
43	Poder gobernar mi propia vida	X		
50	Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.	X		
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.	X		
61	Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca		X	
68	Tomar todas mis decisiones por mí mismo.	X		
74	Ser mi propio amo.	X		
78	Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.	X		
83	Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas.	X		
90	Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.	X		

Escala 5: Benevolencia: Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Hacer amistad con los menos afortunados.		X	
08	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.	X		
18	Trabajar en beneficio de otras personas.	X		
23	Hacer cosas por los demás.	X		
28	Ser amigo de los que no tienen amigos.	X		
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.	X		
44	Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social.	X		
51	Trabajar por el bien común.	X		
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.		X	
60	Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.	X		
62	Ayudar a los pobres y necesitados.	X		
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.	X		
73	Ser generoso con los demás.	X		
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.	X		
86	Dedicarme a ayudar a los demás.	X		

Escala 6: Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Ocupar un puesto o cargo importante.	X		
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.	X		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.	X		
21	Tener una gran influencia.	X		
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.	X		
31	Ser el único que manda y dirige.	X		
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.	X		
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.	X		
46	Ser una persona influyente.	X		
56	Ser considerado como líder o jefe.	X		
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.	X		
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.	X		
67	Ser el responsable de un grupo de personas.	X		
72	Dirigir a otros en su trabajo.	X		
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.	X		
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.	X		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Test de valores interpersonales que forma parte de la investigación Valores Interpersonales en militares de la Marina de Guerra del Perú según tiempo de permanencia.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan Carlos Celso Ordóñez
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Clinica y Organizacional
Tiempo: 34
Cargo actual: Docente
Institución: U.C.V.

tel

FIRMA

C.P.S.P.: 353

FORMATO PARA EVALUAR EL TEST DE VALORES INTERPERSONALES DE L.V.GORDON

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con las siguientes escala de los valores interpersonales:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Determinar los valores predominantes en las poblaciones evaluadas

Escala 1: Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Que los demás estén de acuerdo conmigo.		X	
12	Saber que la gente está de mi parte.	✓		
14	Que haya gente interesada en mi bienestar.	✓		
27	Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.	✓		
29	Que la gente me haga favores. ayude	✓		
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado.		✓	
36	Que la gente me trate con comprensión.	✓		
40	Que la gente se porte considerablemente conmigo.	✓		
47	Ser tratado con amabilidad.	✓		
52	Contar con el afecto de otras personas.	✓		
58	Que los demás aprueben lo que yo hago.		✓	
64	Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.	✓		
69	Recibir ánimo y aliento de los demás.	✓		
75	Tener amigos y compañeros comprensivos	✓		
87	Que haya gente dispuesta a ofrecirme ayuda	✓		

Escala 2: Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.	✓		
09	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.	✓		
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	✓		
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo.	✓		
25	Seguir una norma estricta de conducta.	✓		
32	Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.	✓		
35	Cumplir con mi deber.	✓		
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.	✓		
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.	✓		
57	Hacer lo que socialmente se considera correcto.	✓		
63	Mostrar respeto por mis superiores.	✓		
66	Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.	✓		
80	Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados	✓		
85	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	✓		
89	Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.	✓		

Escala 3: Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Que la gente le dé importancia a lo que hago.	✓		
10	Que la gente piense que soy importante.	✓		
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas.	✓		
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.	✓		
30	Ser conocido por personas más importantes.	✓		
38	Que la gente admire lo que yo hago.	✓		
45	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	✓		
49	Ser alabado o elogiado por otras personas.	✓		
70	Ser mirado con respeto por los demás.	✓		
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.	✓		
79	Que haya personas interesadas en mí.	✓		
82	Ser popular entre la gente.	✓		
88	Que haya gente que me admire.	✓		

Escala 4: Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tener libertad para hacer lo que prefiera.	✓		
04	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.	✓		
11	Tener una total y completa libertad personal.	✓		
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrada.	✓		
24	Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.	✓		
34	Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.	✓		
39	Ser independiente en mi trabajo.	✓		
43	Poder gobernar mi propia vida	✓		
50	Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.			Conforme.
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.			Conforme
61	Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca	✓		
68	Tomar todas mis decisiones por mí mismo.	✓		
74	Ser mi propio amo.	✓		
78	Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.	✓		
83	Estar eximido liberado de tener que obedecer reglas o normas.			Conforme
90	Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.			Conforme

Escala 5: Benevolencia: Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Hacer amistad con los menos ^{más necesitados} afortunados.	✓		
08	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.	✓		Siempre
18	Trabajar en beneficio de otras personas.	✓		
23	Hacer cosas por los demás.	✓		
28	Ser amigo de los que no tienen amigos.	✓		
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.	✓		
44	Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social.	✓		
51	Trabajar por el bien común.	✓		
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.	✓		
60	Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.	✓		
62	Ayudar a los pobres y necesitados.	✓		
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.	✓		
73	Ser generoso con los demás.	✓		
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.			Siempre
86	Dedicarme a ayudar a los demás.	✓		

Escala 6: Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Ocupar un puesto o cargo importante.	✓		
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.	✓		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.	✓		
21	Tener una gran influencia.	✓		
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.	✓		
31	Ser el único que manda y dirige.	✓		
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.	✓		
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.	✓		
46	Ser una persona influyente.	✓		
56	Ser considerado como líder o jefe.	✓		
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.	✓		
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.	✓		
67	Ser el responsable de un grupo de personas.	✓		
72	Dirigir a otros en su trabajo.	✓		
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.	✓		
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.		X	

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Test de valores interpersonales que forma parte de la investigación Valores Interpersonales en militares de la Marina de Guerra del Perú según tiempo de permanencia.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Taucht Lineth Cubes Romero

Formación académica: Grado de Maestría

Áreas de experiencia profesional: en área organizacional / académica

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Directora de la EP Psicología

Institución: Universidad Cesar Vallejo


FIRMA

C.P.S.P.: 10889

FORMATO PARA EVALUAR EL TEST DE VALORES INTERPERSONALES DE L.V.GORDON

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para **satisfacer el objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con las siguientes escala de los valores interpersonales:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Determinar los valores predominantes en las poblaciones evaluadas

Escala 1: Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Que los demás estén de acuerdo conmigo.		X	Reformular
12	Saber que la gente está de mi parte.		X	"
14	Que haya gente interesada en mi bienestar.	X		
27	Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.	X		
29	Que la gente me haga favores.		X	
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado.	X		
36	Que la gente me trate con comprensión.	X		
40	Que la gente se porte considerablemente conmigo.	X		
47	Ser tratado con amabilidad.	X		
52	Contar con el afecto de otras personas.	X		
58	Que los demás aprueben lo que yo hago.		X	
64	Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.	X		
69	Recibir ánimo y aliento de los demás.	X		
75	Tener amigos y compañeros comprensivos		X	Reformular
87	Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda	X		

Escala 2: Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.	X		
09	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.	X		
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	X		
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo.	X		
25	Seguir una norma estricta de conducta.		X	Reformular
32	Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.		X	Reformular
35	Cumplir con mi deber.	X		
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.	X		
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.	X		
57	Hacer lo que socialmente se considera correcto.	X		
63	Mostrar respeto por mis superiores.	X		
66	Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.	X		
80	Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados	X		
85	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	X		
89	Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.	X		

Escala 3: Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Que la gente le dé importancia a lo que hago.	X		
10	Que la gente piense que soy importante.	X		
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas.		X	
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.		X	Reformular
30	Ser conocido por personas más importantes.	X		
38	Que la gente admire lo que yo hago.	X		
45	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	X		
49	Ser alabado o elogiado por otras personas.	X		
70	Ser mirado con respeto por los demás.	X		
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.		X	Reformular
79	Que haya personas interesadas en mí.	X		
82	Ser popular entre la gente.	X		
88	Que haya gente que me admire.	X		

Escala 4: Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tener libertad para hacer lo que prefiera.	X		
04	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.		X	Reformular
11	Tener una total y completa libertad personal.	X		
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrade.	X		
24	Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.	X		
34	Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.	X		
39	Ser independiente en mi trabajo.	X		
43	Poder gobernar mi propia vida	X		
50	Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.	X		
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.		X	Reformular
61	Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca	X		
68	Tomar todas mis decisiones por mí mismo.	X		
74	Ser mi propio amo.	X		
78	Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.		X	Reformular
83	Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas.	X		
90	Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.	X		

Escala 5: Benevolencia: Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Hacer amistad con los menos afortunados.		X	Reformular
08	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.	X		
18	Trabajar en beneficio de otras personas.	X		
23	Hacer cosas por los demás.	X		
28	Ser amigo de los que no tienen amigos.		X	Reformular
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.	X		
44	Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social.	X		
51	Trabajar por el bien común.	X		
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.		X	Reformular
60	Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.	X		
62	Ayudar a los pobres y necesitados.	X		
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.		X	
73	Ser generoso con los demás.	X		
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.	X		
86	Dedicarme a ayudar a los demás.	X		

Escala 6: Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Ocupar un puesto o cargo importante.		X	Responder
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.	X		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.	X		
21	Tener una gran influencia.	X		
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.		X	Responder
31	Ser el único que manda y dirige.		X	Responder
37	Ser el líder del jefe del grupo del que formo parte.		X	Lider ≠ jefe
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.	X		
46	Ser una persona influyente.	X		
56	Ser considerado como líder o jefe .		X	
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.	X		
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.	X		
67	Ser el responsable de un grupo de personas.	X		
72	Dirigir a otros en su trabajo.	X		
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.	X		
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.	X		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Test de valores interpersonales que forma parte de la investigación Valores Interpersonales en militares de la Marina de Guerra del Perú según tiempo de permanencia.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: José Verde Sevillano
Formación académica: Psicóloga
Áreas de experiencia profesional: Organizacional - Clínica
Tiempo: 4 años
Cargo actual: RR. HH
Institución: Miyasa S.A


FIRMA

C.P.S.P.: 25588

FORMATO PARA EVALUAR EL TEST DE VALORES INTERPERSONALES DE L.V.GORDON

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un **reactivo** para **satisfacer** el **objetivo** de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con las siguientes escala de los valores interpersonales:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Determinar los valores predominantes en las poblaciones evaluadas

Escala 1: Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Que los demás estén de acuerdo conmigo.	X		Corregir
12	Saber que la gente está de mi parte.	X		
14	Que haya gente interesada en mi bienestar.	X		
27	Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.	X		
29	Que la gente me haga favores.	X		
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado.	X		
36	Que la gente me trate con comprensión.	X		
40	Que la gente se porte considerablemente conmigo.	X		
47	Ser tratado con amabilidad.	X		
52	Contar con el afecto de otras personas.	X		
58	Que los demás aprueben lo que yo hago.	X		
64	Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.	X		
69	Recibir ánimo y aliento de los demás.	X		
75	Tener amigos y compañeros comprensivos	X		
87	Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda	X		

Escala 2: Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.	X		
09	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.	X		
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	X		Cumpler
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo.	X		
25	Seguir una norma estricta de conducta.	X		
32	Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.	X		
35	Cumplir con mi deber.	X		
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.	X		
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.	X		
57	Hacer lo que socialmente se considera correcto.	X		
63	Mostrar respeto por mis superiores.	X		
66	Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.	X		
80	Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados	X		
85	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	X		
89	Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.	X		

Escala 3: Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Que la gente le dé importancia a lo que hago.	X		
10	Que la gente piense que soy importante.	X		
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas.	X		
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.	X		
30	Ser conocido por personas más importantes.	X		
38	Que la gente admire lo que yo hago.	X		
45	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	X		
49	Ser alabado o elogiado por otras personas.	X		
70	Ser mirado con respeto por los demás.	X		
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.	X		
79	Que haya personas interesadas en mí.	X		
82	Ser popular entre la gente.	X		
88	Que haya gente que me admire.	X		

Escala 4: Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tener libertad para hacer lo que prefiera.	X		
04	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.	X		
11	Tener una total y completa libertad personal.	X		
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrada.	X		
24	Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.	X		
34	Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.	X		
39	Ser independiente en mi trabajo.	X		
43	Poder gobernar mi propia vida	X		
50	Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.	X		
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.	X		
61	Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca	X		
68	Tomar todas mis decisiones por mí mismo.	X		
74	Ser mi propio amo.	X		
78	Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.	X		
83	Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas.	X		
90	Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.	X		

Escala 5: Benevolencia: Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Hacer amistad con los menos afortunados.	X		
08	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.	X		
18	Trabajar en beneficio de otras personas.	X		
23	Hacer cosas por los demás.	X		
28	Ser amigo de los que no tienen amigos.	X		
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.	X		
44	Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social.	X		
51	Trabajar por el bien común.	X		
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.	X		
60	Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.	X		
62	Ayudar a los pobres y necesitados.	X		
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.	X		
73	Ser generoso con los demás.	X		
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.	X		
86	Dedicarme a ayudar a los demás.	X		

Escala 6: Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Ocupar un puesto o cargo importante.	X		
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.	X		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.	X		
21	Tener una gran influencia.	X		
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.	X		
31	Ser el único que manda y dirige.	X		
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.	X		
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.	X		
46	Ser una persona influyente.	X		
56	Ser considerado como líder o jefe.	X		
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.	X		
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.	X		
67	Ser el responsable de un grupo de personas.	X		
72	Dirigir a otros en su trabajo.	X		
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.	X		
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.	X		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Test de valores interpersonales que forma parte de la investigación Valores Interpersonales en militares de la Marina de Guerra del Perú según tiempo de permanencia.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Kaneko Aguilar Juan José
Formación académica: Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 16 años
Cargo actual: Docente / Consultor
Institución: UCV / ISIL / Autónoma



FIRMA

C.P.S.P.: 17040

FORMATO PARA EVALUAR EL TEST DE VALORES INTERPERSONALES DE L.V.GORDON

Con bondad nos referimos al **grado de efectividad** que presenta un reactivo para **satisfacer el objetivo** de una área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?", y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con las siguientes escala de los valores interpersonales:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo General de la Prueba: Determinar los valores predominantes en las poblaciones evaluadas

Escala 1: Soporte: Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
02	Que los demás estén de acuerdo conmigo.	X		
12	Saber que la gente está de mi parte.	X		
14	Que haya gente interesada en mi bienestar.	X		
27	Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.	X		
29	Que la gente me haga favores.	X		
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado.	X		
36	Que la gente me trate con comprensión.	X		
40	Que la gente se porte considerablemente conmigo.	X		
47	Ser tratado con amabilidad.	X		
52	Contar con el afecto de otras personas.	X		
58	Que los demás aprueben lo que yo hago.	X		
64	Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.	X		
69	Recibir ánimo y aliento de los demás.	X		
75	Tener amigos y compañeros comprensivos	X		
87	Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda	X		

Escala 2: Conformidad: Hacer lo que es socialmente correcto y aceptado; acatar las normas comunes de convivencia.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
05	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.	X		
09	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.	X		
13	^{Soy} Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	X		"Cumplir" / "Seguir"
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo.	X		
25	Seguir una norma estricta de conducta.	X		
32	^(Cumplir) Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.	X		Cumplir
35	Cumplir con mi deber.	X		
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en ^{Todo lo que} cuanto ^{haga.}	X		
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado ^{quiere} permitido.	X		
57	Hacer lo que socialmente se considera correcto.	X		
63	Mostrar respeto por mis superiores. ^{como se debe}	X		
66	Cumplir con aquello que es considerado social ^{como se debe} o convencional.	X		
80	Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados	X		
85	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	X		
89	Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.	X		

Escala 3: Reconocimiento: Ser respetado y admirado, ser considerado importante, que se reconozca lo que uno hace.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	Que la gente le dé importancia a lo que hago.	X		
10	Que la gente piense que soy importante.	X		
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas.	X		
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.	X		
30	Ser conocido por personas más importantes.	X		
38	Que la gente admire lo que yo hago.	X		
45	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	X		
49	Ser alabado o elogiado por otras personas.	X		
70	Ser mirado con respeto por los demás.	X		
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.	X		
79	Que haya personas interesadas en mí.	X		
82	Ser popular entre la gente.	X		
88	Que haya gente que me admire.	X		

Escala 4: Independencia: Tener el derecho de hacer todo lo que uno quiera, ser libre para tomar decisiones por sí mismo, actuar a favor del propio criterio.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Tener libertad para hacer lo que prefiera.	X		
04	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.	X		
11	Tener una total y completa libertad personal.	X		
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrade.	X		
24	Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.	X		
34	Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.	X		
39	Ser independiente en mi trabajo.	X		
43	Poder governar ^{libre} mi propia vida	X		
50	Estar relativamente liberado ^{libre} de formalidades o convencionalismos sociales.	X		
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.	X		
61	Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca	X		
68	Tomar todas mis decisiones por mí mismo.	X		
74	Ser mi propio amo.	X		
78	Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.	X		
83	Estar completo ^{libre} liberado de tener que obedecer reglas o normas.	X		
90	Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.	X		

Escala 5: Benevolencia: Hacer cosas para los demás, ayudar a los más necesitados; filantropía, altruismo.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
03	Hacer amistad con los menos afortunados.	X		
08	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.	X		
18	Trabajar en beneficio de otras personas.	X		
23	Hacer cosas por los demás.	X		
28	Ser amigo de los que no tienen amigos.	X		
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.	X		
44	Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social.	X		
51	Trabajar por el bien común.	X		
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.	X		
60	Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.	X		
62	Ayudar a los pobres y necesitados.	X		
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.	X		
73	Ser generoso con los demás.	X		
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.	X		
86	Dedicarme a ayudar a los demás.	X		

Escala 6: Liderazgo: Estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder.

Nº	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
07	Ocupar un puesto o cargo importante.	X		
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.	X		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.	X		
21	Tener una gran influencia.	X		
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.	X		
31	Ser el único que manda y dirige.	X		
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.	X		
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.	X		
46	Ser una persona influyente.	X		
56	Ser considerado como líder o jefe.	X		
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.	X		
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.	X		
67	Ser el responsable de un grupo de personas.	X		
72	Dirigir a otros en su trabajo.	X		
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.	X		
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.	X		

ANEXO 7

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

En la presente tabla se aprecia que la prueba es altamente confiable teniendo una puntuación de 1.00, ya que Nunnally (1987, citado por Hernández, Fernández Baptista, 2014, p. 295), refiere que la confiabilidad debe estar por encima de 0.80.

Tabla 17

Análisis de confiabilidad del Cuestionario de los Valores Interpersonales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1,00	86

Análisis de confiabilidad por dimensión

Tabla 18

Análisis de confiabilidad de la dimensión de Soporte

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	13

En la tabla 18 se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión de Soporte es de ,996; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 19

Análisis de confiabilidad de la dimensión de Conformidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	15

En la tabla 19 se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión de Conformidad es de ,998; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 20

Análisis de confiabilidad de la dimensión de Reconocimiento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	12

En la tabla 20 se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión de Reconocimiento es de ,998; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 21

Análisis de confiabilidad de la dimensión de Independencia

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	15

En la tabla 21 se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión de Independencia es de ,998; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 22

Análisis de confiabilidad de la dimensión de Benevolencia

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	15

En la tabla 22 se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión de Benevolencia es de ,997; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 23

Análisis de confiabilidad de la dimensión de Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	16

En la tabla 23 se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión de Liderazgo es de ,998; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

ANEXO 8

BAREMOS

NIVEL	Pc	SOP.	CONF.	RECON.	INDEP.	BENEV.	LIDER.	TOTAL	Pc
1 MUY BAJO	1	0 a 8	0 a 3	0 a 6	0 a 4	0 a 5	0 a 5	0 a 78	1
	2	9	4 - 5		5 - 6		6		2
	3				7		7 - 8		3
	4		6 - 7		8	6			4
	5						9		5
	6								6
	7	10			9				7
	8				10				8
	9		8						9
2 BAJO	10			7 a 9		7		79	10
	15	11	9	10 - 11	11	8	10	80	15
	20	12	10			9			20
3 PROMEDIO	25	13		12	12		11	81	25
	30	14					12		30
	35			13		10	13	82	35
	40	15	11		13		14		40
	45		12						45
	50	16				11		83	50
	55				14		15		55
	60			14		12			60
	65	17	13	15	15				65
	70				16				70
	75					13	16	84	75
4 ALTO	80	18	14	16 - 17					80
	85				17	14	17	85	85
	90	19	15	18		15	18		90
5 MUY ALTO	91								91
	92						19	86	92
	93	20			18	16			93
	94								94
	95			19			20		95
	96	21	16	20	19	17	21		96
	97								97
	98		17 - 18	21					98
	99	22 a más	19 a más	22 a más	20 a más	18 a más	23 a más	87 a más	99